

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية الدراسات العليا
قسم العلوم الإدارية

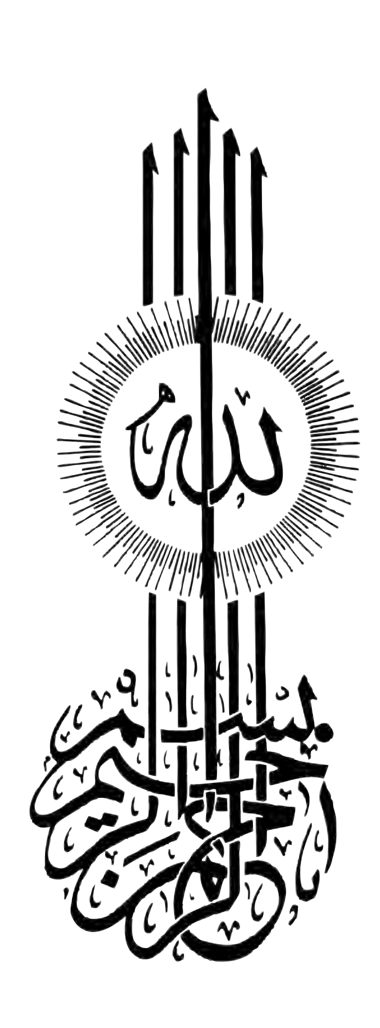
دور الشفافية والمساءلة
في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية

إعداد
فارس بن علوش بن بادي السبيعي

إشــــراف
أ.د. عامر خضير الكبيسي

أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في العلــوم الأمنيــة

الرياض
١٤٣١هـ - ٢٠١٠م





قسم: العلوم الإدارية نموذج رقم (١٦)

مستخلص أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية

عنوان الأطروحة: دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية .

إعداد الطالب: فارس بن علوش بن بادي آل دبيان السبيعي

إشـــراف: أ . د .عامر خضير الكبيسي

مشكلة الأطروحة: تنحصر مشكلة الدراسة في التعرُّف على دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية.

مجتمع وعينة الأطروحة: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض.

منهج الأطروحة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ عن طريق مدخل المسح الاجتماعي وتم إجراء الدراسة الميدانية باستخدام إستبانة أعدت كأداة لجمع المعلومات.

أهم النتائج: إن مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية- بين (٢, ٣٦٢ &٢, ٥٢٨)، وإن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها- إن وجد- بين (٢, ٨١ & ٢, ٩٧٥)، وإن درجة شيوع أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية – بين (٣, ٤٨٧ & ٣, ٦٢٤)، وإن درجة حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية – بين (٤, ١٠١ & ٤, ٢٢٣)، وإن درجة أهمية مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية – بين (٤, ٥٦٤ & ٤, ٦٦١).

أهم التوصيات: ضرورة العمل على رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية المتخصصة وبالموارد المادية والتقنيات الحديثة. تحديث الأنظمة والتشريعات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري والمسائلة وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها ونشرها عبر وسائل الإعلام المختلفة. تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية ، وتمكينه من إعداد التقارير السنوية ورفعها لمجلس الشورى ومجلس الوزراء. تفعيل الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري، وفتح فروع لها في مختلف مناطق المملكة. وضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة على مستوى جميع القطاعات الحكومية ومساءلة القيادات عن تنفيذها. تفعيل التنسيق بين الأجهزة التنفيذية والرقابية ومجلس الشورى والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري بتبادل التقارير وعقد الندوات والمؤتمرات الدورية. اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري ومكافأتهم سواء إن كانوا من المواطنين أو من العاملين في القطاعات الحكومية. تفعيل إجراءات التحقيق والمحاكمة للمتهمين في قضايا الفساد الإداري وإعلان العقوبات وتنفيذها لمن تثبت إدانته منهم. تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم الخدمة عن بُعد، وتمكين منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام من الإطلاع على ما يتخذ من سياسات وتشريعات. تفعيل دور المدارس والجامعات والمساجد ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة والنزاهة ونظافة المجتمع، والحد من سرية واحتكار المعلومات.



College of Graduate Studies

Department: Police Sciences

نموذج رقم (١٩)

Dissertation Abstract

Study Title: The role of transparency and accountability in the reduction of administrative corruption in the government sectors.

Student: Faris bin Alloosh bin Badi Al Dubian Al-Subaiee

Advisor: P. D / Amer Khudair AL-Kubaisy.

Research problem: The issue of the study is confined at identifying the role of transparency and accountability in reducing administrative corruption in the government sectors in kingdom of Saudi Arabia.

Study Population (sample): The study population Consists of those who are concerned in the agencies involved in combating corruption in the government sectors in Riyadh City .

Study Methodology: The study used a descriptive approach; through the entrance of the social survey, field study was conducted using a questionnaire developed as a tool for information gathering.

Main Results:

The commitment level of the government sectors to the implementation of transparency between(2,528 & 2,362), the commitment level of the regulatory bodies to accountable the government sectors for its corruption-if found- between(2,975 & 2,81), the degree of prevalence of corruption patterns under this axis in the government sectors between (3,624 & 3,487), study results indicated that the extent of severity of constraints under this axis in the application of transparency and accountability in the government sectors between (4,223 & 4,101), The extent of importance of the group means under this axis in enhancing the implementation of transparency and accountability in the government sectors between (4,661 & 4,564).

Main Recommendations:

Raising the efficiency level of regulatory bodies by granting them sufficient authorities and supporting them with Manpower and material resources, updating regulations and legislations and streamlining work procedures, shortening and publishing them, Activating the accountability system (from where you get this?, Activation the center of performance level measurement in government agencies, as well as the national Body of administrative anti-corruption, Issuing regulations and legislations and developing strategic plans binding the application of transparency and accountability, Finding regulations, legislations and standards necessary for promoting and protecting persons who contribute to detecting the administrative corruption., accelerating the investigation and trial procedures for defendants of administrative corruption cases and declaring the execution of penalty for who is found to be guilty" an average sum of money, Implementing the E-Government to enhance transparency and accountability and to provide remote service, activating the role of schools and universities, the media and civil society organizations in promoting the culture of transparency and accountability, and reducing privacy and monopoly of information, activating the role of the media in exposing administrative corruption cases and announcing the names of the convicts, benefit from the experiences of excellence in the implementation of transparency and accountability, enhance mutual trust with citizens and those who are involved in service by involving them in policy-making.

Key Words(الكلمات (المفاتيح

Accountability	المساءلة
Administrative Corruption	الفساد الإداري
Bribery	الرشوة
culture of candor	ثقافة المصارحة (الصراحة)
Effectiveness	الفعالية
Efficiency	الكفاءة
Empowerment	التمكين
Extortion	الابتزاز
Forgery	التزوير
Fraud	التحايل على النظام
Good Governance	الحكم الجيد
Governance	الحكمانية (الحوكمة)
Governmental Sectors	القطاعات الحكومية
Intermediary and Favoritism	الوساطات والمحسوبية
Money Laundering	غسل الأموال
Negligence or Embezzlement	الاعتداء على المال العام (الاختلاس أو تفريط)
Obstacles	معوقات
Ombudsmen	المفوض الحكومي (المدعي العام)
Role	دور
the concerned agencies	الأجهزة المعنية
Transparency	الشفافية
Whistle-Blowing	نفخ الصافرات

Abbreviated Words الكلمات المختصرة

WB	البنك الدولي
UNDP	البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة
UN	هيئة الأمم المتحدة
TIO	منظمة الشفافية الدولية
RIG	إعادة اختراع الحكومة
NPM	الإدارة العامة الجديدة
ISO	المعيار العالمي للمنظمة
IDRC	مركز أبحاث منظمة التنمية الدولية
FIA	قانون حرية المعلومات
CPI	مؤشر مدركات الفساد

الإهـــــداء

بـكل الحب والوفاء والسـمع والطاعة والولاء إلى مقام سـيدي خـادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز (ملك الإنسانية ونبراس العدل و الشفافية)

وإلى سـيدي صاحـب السـمو الملكـي الأمير سـلطان بـن عبدالعزيـز ولي العهد وزيـر الدفاع والطيران والمفتش العام، وإلى سـيدي صاحب السـمو الملكي الأمير نايف بن عبدالعزيز النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية. يحفظهم الله ويرعاهم

وإلى من غرسا في نفسي مخافة الله في السر والعلن و ربياني صغيراً ورعياني كبيراً .. إلى رمز المحبة والعطاء والدي ووالدتي اللذان علماني الصبر والمثابرة (جزآهم الله عني خير الجزاء وأمد في عمرهمـا عـلى طاعتـه) وإلى أخوتي وأخـواتي، وإلى أسرتي وعائلتي؛ عرفانـاً وتقديراً لدعمهم وصبرهـم وتحملهم انشـغالي عنهـم ، وإلى كل من وقف معي وشـجعني ... بـكل حبٍ وتقديرٍ ووفاء أهدي لهم هذا الجهد المتواضع.. وأرجو قبوله بالرضاء ولهم مني خالص الشكر و صادق الدعاء .؛؛؛

الباحث

شكــــر وتقديـــــر

الحمد لله ولا إله إلا الله وحده، والشكر والثناء له جل جلاله الذي أنجز وعده ونصر عبده وهـزم الأحزاب وحده، والذي تفضل علي بالتوفيق لإنجاز هـذه الأطروحة العلمية، والصلاة والسلام على نبينا محمد الذي لا نبي بعده وعلى آله وصحبه

يـسرني ويشرفني أن أتقدم من أعماق قلبي بوافر الحب والشـكر والتقدير والعرفان والوفاء لسيدي صاحب السمو الملكي الأمير / نايف بن عبدالعزيز النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزيـر الداخلية رئيس المجلس الأعلى لجامعة نايف العربيـة للعلوم الأمنية (يحفظه الله ويرعاه)، عـلى مـا حظيـت به من دعم وتشـجيع من لدن سـموه الكريم، وعلى مـا يقوم به جاهـداً للرقي بفكر رجل الأمن السـعودي على وجه الخصوص والعربي على وجه العموم وفق منهجية علمية ومهنية... و إلى سيدي صاحب السمو الملكي الأمير / أحمد بن عبدالعزيز نائب وزير الداخلية... وإلى سيدي صاحب السمو الملكي الأمير / محمد بن نايف بن عبدالعزيز مساعد وزير الداخلية للشئون الأمنية . يحفظهم الله ويرعاهم

ولمعـالي وكيـل وزارة الداخلية للشـئون الأمنية (السـابق) المشرف العام على مكتب سـمو سـيدي النائـب الثاني لرئيس مجلـس الوزراء وزير الداخليـة الفريـق أول / عبدالرحمن بن علي الربيعـان.. ولسـعادة وكيـل وزارة الداخلية للشـئون الأمنية الأسـتاذ / عبدالله بـن عبدالكريم العيسـى .. ولسـعادة مدير عام المعلومات الأمنية الأسـتاذ / محمد بن خلف المطلق .. وسـعادة مدير إدارة المعلومات الأمنية الأستاذ/ محمد بن عبدالله آل الشيخ .. ولزملائي وأصدقائي كافة؛ على دعمهم وتشجيعهم اللامحدود . وفقهم الله

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمعالي أ. د. عبدالعزيز بن صقر الغامدي.. ولسعادة نائبه الدكتـور / جمعـان بن رشـيد أبو الرقوش.. ولمسـاعديهم وزملائهم القائمـين على هذا الصرح العلمـي الأمني والرافد المهم في المحافظة على الأمن الوطني والقومي.. كما لا يفوتني أن أتوجه بخالص الشـكر والتقدير لكافة ألأسـاتذة القائمين على قسـم العلوم الإدارية سعادة أ. د. محمد سـيد حمزاوي رئيس القسـم وسـعادة أ. د. محمد فتحي محمود .. و إلى رؤسـاء الأقسـام العلمية بالجامعـة والقائمـين عليها كافـة .. وإلى القائمين على مركز الحاسـب الآلي .. وإلى القائمين على المكتبة العلمية. وفقهم الله جميعاً

كما يسعدني ويسرني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والامتنان لسعادة أ. د. عامر خضير الكبيسي عميد كلية الدراسات العليا.. على تفضله بقبول الإشراف على هذه الأطروحة، وأخذه بيدي ووقوفه معي ودعمه طيلة فترة الإشراف. أثابه الله ونفع بعلمه

ويسعدني أن أتوجه بالشكر الجزيل والتقدير لعضوي لجنة المناقشة:

معالي د. عبدالرحمن بن عبدالله البراك، مساعد رئيس مجلس الشورى .

وسعادة د. احمد بن محمد السناني، وكيل وزارة الداخلية لشؤون المناطق.. لتفضلهم وموافقتهم على قبول مناقشة هذه الأطروحة على الرغم من مشاغلهم العلمية والعملية.. وإلى كافة القائمين على الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري على ما قدموه من تسهيلات إدارية وعلى ما استقطعوا من وقتهم الثمين لتعبئة بيانات الاستبانة وإبداء الملاحظات التي كان لها الأثر الإيجابي في وصول الأطروحة إلى ما وصلت إليه .

وفي الختام لا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير والثناء لكل من دعمني ووقف معي وشجعني طيلة الفترة الدراسية وفترة إعداد هذه الأطروحة، وأتقدم بالشكر والتقدير والاعتذار لكل من حصل مني تجاهه أي تقصير طيلة الفترة الدراسية وانشغالي بإعداد هذه الأطروحة.. والذي أتمنى من الله جل جلاله أن ينفع بها إنه سميع مجيب، والحمد لله رب العالمين ؛؛؛؛

الباحث

قائمة المحتويــات

قائمـــة الجداول

قائمـــة الأشكال

الفصل الأول

مشكلة الدراسة و أبعادها

١ . ١ مقدمة الدراسة

١ . ٢ مشكلة الدراسة

١ . ٣ تساؤلات الدراسة

١ . ٤ أهداف الدراسة

١ . ٥ أهمية الدراسة

١ . ٦ حدود الدراسة

١ . ٧ المصطلحات والمفاهيم

الفصل الأول
مشكلة الدراسة و أبعادها

١ . ١ مقدمة الدراسة

تعرضت الإدارة العامة في مختلف بلدان العالم خلال العقدين الماضيين إلى إصلاحات رئيسة؛ تتعلق بعمليات وهياكل القطاع العام؛ وذلك بسبب ما تعانيه من تخلف إداري وقصور في الأداء، وضعفٍ في الكفاءة، وتفشٍ لمظاهر الفساد الإداري؛ لأسباب عدة منها: الروتين الطويل المعقد، تضخم الجهاز الإداري والتضخم الوظيفي، والأنظمة القديمة، والإهمال واللامبالاة من قبل بعض الموظفين، وغياب عامل التنسيق، وعدم المرونة، والمحاباة والمحسوبية، وتراجع القيم الإدارية، والمركزية الشديدة، وإضفاء طابع السرية الشديدة على الأعمال الإدارية؛ كلُ ذلك أدى إلى انعزالية الجهاز الإداري عن المواطنين، وفقدان الثقة به وبخدماته.

وقد تزامنت هذه الإصلاحات مع تغييرات جذرية في البيئة العالمية، اقتضتها متطلبات العولمة وما رافقها من تطورات في مجال النظم المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصال، وبروز سيطرة واضحة لمنظمات عالمية على توجيه اقتصاد الدول، مثل صندوق النقد الدولي، ومنظمة التجارة العالمية، أدت إلى ظهور فلسفة جديدة في إدارة شؤون الدولة الحديثة، أطلق عليها مسميات عدة، كالإدارة العامة الجديدة NPM، أو إعادة اختراع الحكومة RIG، وهي متشابهة من حيث تعاملها مع دور القطاع العام؛ ما يعني تحولاً في دور الدولة في تقديم الخدمات، من موفر لها إلى ميسر وموجه. وهذا التغيير في دور الدولة أدى إلى بروز ما يعرف بأسلوب الحكم الجيد Good Governance وهو بمثابة عقد اجتماعي جديد بين الحكومة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، في إطار شراكة ثلاثية تهدف لتعبئة أفضل لقدرات المجتمع وإدارة أكثر رشادة لشؤون الحكم. (فوزي،١٩٩٩م، ص١١).

ويُعد تزايد وعي المواطنين وانتشار موجة الديمقراطية على المستوى العالمي في الثمانينيات، وانتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتوافرها للمواطنين، من أهم الأسباب التي

جعلتهم يطالبون حكوماتـهم بتحسين كفاءة الإدارة في مجال تقديم الخدمات، من حيث الجودة والنوعية، وتوفيرها للجميع وتحقيق عدالة التوزيع، واسـتغلالٍ أفضل للموارد المتوافرة، ومنها «الضرائـب التـي يدفعونـهـا ـ التـي تُعَدُ سـبباً في بروز قضية مسـاءلة المواطنين لـلإدارة العامة والحكومـة عـن مسـتوى تحقيق أهـداف التنميـة الاقتصادية والاجتماعيـة، والسياسـات العامة المقترحة ومستوى تنفيذها».

وقـد لقيـت جهود وبرامـج تقوية النزاهة والشـفافية والمسـاءلة الإدارية ومكافحة الفسـاد الإداري، اهتمامـاً كبيراً على المسـتوى الوطني والإقليمي والعالمي، كـما تصاعد الاهتمام بـها من قبل المؤسسات الدولية المعنية بالتنمية، ويَعـتَبِر البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وصندوق النقد الدولي ـ مكافحة الفسـاد وبناء النزاهة من الأولويات الإسـتراتيجية لعملهما، بل من الشروط الأساسية لما يُقدمانِه من مساعدات للدول وما تمولانه من مشروعات. (عاشور،٢٠٠١ م،ص٤).

١ . ٢ مشكلة الدراسة

تُعتَبر القطاعات الحكومية هي الجهات الرئيسة المعنية بتنفيذ سياسات الدولة العامة، وتقديم الخدمات المختلفـة لأفراد المجتمع، وتحقيق التنمية، وتجنيب المجتمع الأزمات المختلفة، وتعزيز الأمـن الوطنـي.. ولما يمثلـه الأمن والاقتصاد الوطني مـن أهمية للإنسـان باعتبارهما الركيزتين الأساسـيتين اللتين لا يمكن الاسـتغناء عنهما أو التقليل من شـأنهما، وحيث أن انعدام الأمن لا يعني انتشـار الفوضى واتسـاع نطاق الجريمة فحسـب، بل يعني أيضاً حرمانه من العيش بسبب فقدانه أهم مقومات الحياة، التي أصبحت حقاً وواجباً ينبغي توافره لعموم البشر.

ولما يسببه الفساد الإداري من تهديدٍ للأمن الوطني ومعوقات اقتصادية وثقافية واجتماعية وصحيـة وغذائيـة ومحفـزا لمعـدلات البطالة والجريمة، وسـبباً في تـدني دخل الفـرد وانخفاض مسـتوى جـودة الخدمات في مختلف المجالات التعليمية و الصحيـة والاتصالات والمواصلات، وارتفـاع أسـعار السـلع والخدمـات.. كان لا بد مـن البحث عن الشـفافية ومحاولـة تطبيقها في أعمال القطاعات الحكومية كافة من أجل الكشـف عن مواطن الخلل والفسـاد في صنع الأنظمة والتشريعـات أو اتخاذ القرارات وتنفيذها؛ من خلال إعلان القطاعات الحكومية عن أنشـطتها

التخطيطية والتنفيذية، ليصب ذلك في صالح المصلحة العامة ويحقق الرضا العام لدى المواطنين وأصحاب المصالح.

كما أن الشفافية تؤدي إلى القضاء على العلاقات المشبوهة بين متخذي القرار أو منفذيه مع أصحاب المصالح المشبوهة، وتفعيل أدوات المساءلة في دعم الشفافية لمناهضة الفساد الإداري بتعاون مختلف الأطراف المعنية في الدولة (السلطة التشريعية ـ السلطة القضائية ـ السلطة التنفيذية)، إضافة إلى السلطة الرابعة (الإعلام) العام والخاص وانتهاءً بالمواطن، وعلى العكس من ذلك فإن انعدام الشفافية والوضوح في تلك السياسات والتشريعات، يؤدي إلى تغلغل الفساد الإداري، على حساب المصلحة العامة، وانعدام الثقة.

وحسب ما أشارت إليه بعض الدراسات السابقة من تكشُّف بعض أعراض الفساد الإداري بأنماطه المختلفة في القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ـ حيث أوضحت دراسة القحطاني والشمري (١٤١٩هـ): أن من الظواهر الإدارية السلبية الأكثر انتشاراً: (إساءة استخدام السلطة ـ عدم الانتظام في العمل ـ الواسطة) ومن الظواهر الإدارية السلبية الأقل انتشاراً: (الرشوة ـ الاختلاس ـ التزوير ـ والتبذير) كما أشارت دراسة الخثران (١٤٢٤هـ) إلى: أن ظاهرة الرشوة التي عالجتها المباحث الإدارية بالمملكة في ازدياد، إذ بلغت عام ١٤١١هـ (٩٣) قضية ووصلت في عام ١٤٢٢هـ إلى (٣٦٦) قضية.

وأشارت دراسة آل الشيخ (١٤٢٨هـ) إلى أن عدد القضايا المنجز التحقيق فيها خلال الفترة بين (١٤١٩ إلى ١٤٢٤هـ) من قبل هيئة الرقابة والتحقيق في مناطق المملكة العربية السعودية، بلغ (٢٣٠٤٦) قضية ما بين تزوير ورشوة وتزييف واختلاس وغيرها من أنماط الفساد الإداري المختلفة.

كما أشار تقرير هيئة الرقابة والتحقيق عن إنجازاتها خلال العام (١٤٢٩هـ) أن هيئة الرقابة والتحقيق بفروعها بمختلف مناطق ومحافظات المملكة أنجزت (٢٥٩٧) قضية جنائية، جاءت وفقاً لنوعية القضايا على النحو التالي: (١٢٢٢) قضية تزوير (٦٨٥) رشوة (٤٣٤) إساءة معاملة باسم الوظيفة، (٢٦٠) تزوير عمله، واختلاس، واشتغال بالتجارة، وتفريط في المال العام. (موقع هيئة الرقابة والتحقيق الإلكتروني، بتاريخ ١٨/ ١٢/ ٢٠٠٩).

وكشـف وكيل هيئة الرقابة والتحقيق لشـؤون الرقابة: إن التزوير والرشـوة والاختلاس هي أكثر القضايا التي باشرتها (الهيئة) للحفاظ على المال العام وإن ما تم انجازه عام ١٤٢٨هـ في مجال التحقيق بلغ عدد (١٠٥٠) تزوير، (٢٥٨) رشـوة وفي فـروع الهيئة في المناطق ورد إليها (٥٤٧٠) قضية تزوير، (٨١٧) قضية رشوة، (٥٥) اختلاس. (جريدة الرياض، العدد ١٤٩٦٧، ١٤٣٠هـ).

كـما كشـف مدير إدارة البحـوث ـ المشرف عـلى إدارة العلاقات العامة والإعـلام بهيئة الرقابة والتحقيق، أن هيئة الرقابة والتحقيق أحالت خلال فترة ثلاثة أشهر فقط من الفترة ١/ ٤/ ١٤٣٠هـ حتـى ٣٠/ ٦/ ١٤٣٠هـ (٨٧٨) قضية جنائية إلى ديوان المظالم بقرارات اتهام لمحاكمة أصحابها بعد ثبوت تورطهم في قضايا فساد مختلفة، شملت مقاومة لرجال السلطة، استغلال نفوذ، رشوة، تزوير، إسـاءة معاملة، إساءة استعمال السـلطة، ترويج عمله؛ وقد شـملت (٦٣٧) تزوير، (١٠٤) رشوة، (٤٨) ترويج عمله، (٤٥) مقاومة رجال السـلطة، (١٩) استغلال النفوذ، (١٨) إساءة معاملة، ٧ـ إساءة استعمال السلطة. (جريدة الرياض،عدد١٥١٠١، ١٤٣٠).

ومـن خـلال الزيارات الاسـتطلاعية التي قام بهـا الباحث لعدد من القطاعـات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وما لاحظه من تدنٍ في مستوى تطبيق الشفافية والمساءلة من قبل بعض القائمـين على تلـك القطاعات، وفي محاولة من الباحث لمعرفة واقع تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعـات الحكوميـة؛ للحد من الممارسـات الإداريـة الخاطئة التـي تضر بالمصلحـة العامة، التي تُعـد فسـاداً إدارياً مُوجَهاً لتحقيق بعض المصالح الشـخصية غير المشروعة على حسـاب المصلحة العامة، ومعرفة العقبات التي تحد من تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة، وتقديم بعض الاقتراحات للعمل على تفعيل تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية للحد من الفسـاد الإداري.. ومن خلال ما سـبق تبلورت مشـكلة الدراسـة المتمثلة في السـؤال الرئيس التالي: ما دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية؟

١ . ٣ تساؤلات الدراسة

يتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١ ـ ما مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية؟

٢ ـ ما مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها الإداري؟

٣ ـ ما مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية ؟

٤ ـ ما أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ؟

٥ ـ ما أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ؟

٦ ـ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة تعزى لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية؟

١ . ٤ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرُّف على دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض.. وذلك من خلال الآتي:

١ ـ التعرُّف على مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية.

٢ ـ تحرِّي مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها الإداري ـ إن وجد.

٣ ـ استنباط مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية .

٤ ـ معرِفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية .

٥ ـ الوصول إلى أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية.

٦ ـ إبراز الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية.

١ . ٥ أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في ضرورة وحيوية الموضوع الذي تتناوله، وهو دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ـ الذي يعتبر إلى وقتٍ قريب من الموضوعات التي يحرم مناقشتها أو التطرق لها.

١ . ٥ . ١ الأهمية النظرية والعلمية

تكتسب هذه الدراسة أهميتها النظرية والعلمية في تناولها لدور الشفافية والمساءلة للحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، وذلك من خلال التعرف على ماهية الشفافية والمساءلة، وآلياتهما والسياسات والأنظمة والتشريعات والتقنيات المعززة لهما، والتجارب الدولية المتميزة في مجال تطبيقهما، ومدى استفادة القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية من ذلك، ومعرفة العقبات التي تحول دون تحقيق الاستفادة منهما، والمقترحات التي يرى المبحوثون أنها سوف تحد من تلك العقبات، وتسهم في تعزيز تطبيقهما.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها العلمية في أنها من الدراسات القليلة جداً إن لم تكن الأولى التي تناولت دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري على مستوى المملكة العربية السعودية، حيث سلطت الضوء على هذا الموضوع بشكل تفصيلي، وذلك في محاولة من الباحث للإسهام بجهدٍ علمي تراكمي متواضع للمكتبتين المحلية والعربية من خلال ما تم التوصل إليه.

١ . ٥ . ٢ الأهمية التطبيقية

تبرز الأهمية العملية لهذه الدراسة من خلال النتائج والمقترحات التي توصلت إليها وتوثيقها لنظريات وآراء المختصين علمياً وعملياً وتقديمها للمسؤولين عن القطاعات الحكومية، والأجهزة الرقابية والقضائية، المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بغية الاستفادة منها في تعزيز دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري؛ لما يمثله الفساد الإداري من تهديدٍ للأمن الوطني، الاقتصادي، والاجتماعي، والثقافي، والصحي، والأمني، والسياسي ـ للدول والمجتمعات المتقدمة والنامية على حدٍ سواء.. وذلك في محاولة من الباحث للإسهام بجهد متواضع مع الجهود التي تُبذل للتصدي لظاهرة الفساد الإداري والحد من آثارها السلبية المدمرة للأمن الوطني.

١ . ٦ حدود الدراسة

وتعني الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمانية التي نفذت فيها الدراسة، وقد تحددت الدراسة بالحدود التالية:

١ . ٦ . ١ الحدود البشرية

تقتصر هذه الدراسة على الفئات التالية:

١ ـ الضباط وصف الضباط العاملين في (إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات ـ شعبة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات ـ وشعبة التحقيقات بشرطة منطقة الرياض).

٢ ـ المراقبين والمحققين في ديوان المراقبة العامة، وهيئة الرقابة والتحقيق.

٣ ـ القضاة بديوان المظالم ـ الذين يتولون النظر في قضايا الفساد الإداري.

٤ ـ الإعلاميين (الصحفيين في جريدتي الرياض، والجزيرة).

١ . ٦ . ٢ الحدود الموضوعية

تعتبر الشفافية والمساءلة المتغيرين الرئيسين ـ بينما يعتبر الفساد الإداري المتغير التابع في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، وذلك من وجهة نظر العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري بمدينة الرياض.

١ . ٦ . ٣ الحدود المكانية

تناولت هذه الدراسة الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض واقتصرت مكانياً على الآتي: ديوان المظالم، ديوان المراقبة العامة، هيئة الرقابة والتحقيق، إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات، شعبة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات (بمدينة الرياض)، شعبة التحقيقات بشرطة منطقة الرياض، بالإضافة لوسائل الإعلام الصحفية ـ جريدتي (الرياض، والجزيرة).

١ . ٦ . ٤ الحدود الزمانية

تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي (١٤٣٠/ ١٤٣١هـ) الموافق (٢٠٠٩/ ٢٠١٠م).

١ . ٧ المصطلحات والمفاهيم

مصطلحات ومفاهيم الدراسة: Conceptions

١ . ٧ . ١ الشفافية Transparency

تعرف اصطلاحاً بأنها

حق كل فرد من العاملين أو المتعاملين من المواطنين في الوصول إلى البيانات والاطلاع على المعلومات وآليات صنع السياسات واتخاذ القرارات ذات العلاقة ومعرفة آليات اتخاذ القرار المؤسسي، وتمثل الشفافية مدخلاً لوضع معايير أخلاقية وميثاق عمل مؤسسي لما تؤدي إليه من الثقة، وكذلك المساعدة على اكتشاف الفساد.(هلال، ٢٠٠٧، ص ٥٩).

أما التعريف الإجرائي: فيقصد بالشفافية في هذه الدراسة، تقاسم المعلومات وعلنية صنع السياسات والأنظمة والتشريعات وتحديد الإجراءات والتعليمات الحكومية بما يتفق مع قواعد قانونية مكتوبة ومنشورة يحدد فيها المعلومات التي يجب توفيرها، والمواعيد التي يجب نشرها فيها بشكل مفصل ودقيق، والمسؤولية القانونية في حال عدم نشرها، على أن تكون هذه المعلومات كافية لفهم عمل القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية ومراقبة أدائها، بحيث تكون في متناول المواطن ومن له علاقة على حد سواء.

١ . ٧ . ٢ المساءلة Accountability

المقصود بالمساءلة اصطلاحاً المحاسبة، وأن الفرد لا يكون مسؤولاً أمام نفسه، بل يجب المحاسبة على تحقيق الآخرين لمسؤولياتهم... وهذا يعني أن يتحمل الفرد مسؤولية ما يسند إليه من أعمال وما يتبعها من مهام تتطلبها تلك المسؤولية، وذلك طبقاً للشروط والمواصفات التي يكون قد سبق الموافقة عليها. (هلال، ٢٠٠٧م ص٦٣).

والتعريف الإجرائي للمساءلة في هذه الدراسة هو: تمكين المواطنين والمعنيين من الوقوف على مدى مشروعية قرارات وسلوكيات القائمين على القطاعات الحكومية في المملكة العربية

السعودية، وتطبيقهم للسياسات والأنظمة والتشريعات، على القرارات والإجراءات التي يتخذونها والرجوع إلى الجهات المعنية؛ لمساءلتهم والتظلم من تصرفاتهم على أعمالهم، وفحص وتدقيق قراراتهم وإتاحة الفرصة أمامهم لإيضاح أية نقاط غامضة أو تُهَم تُوجه إليهم.

١ . ٧ . ٣ الفساد الإداري Corruption Administrative

التعريف الاصطلاحي: عرَّف صندوق النقد الدولي في تقريره الصادر عام ١٩٩٦م الفساد الإداري بأنه: سوء استخدام السلطة العامة من أجل مكسب خاص، يتحقق حينما يتقبل الموظف الرسمي رشوة أو يطلبها ويستجديها أو يبتزها، وقد يكون ذلك مقترناً بسوء استخدامه للسلطة، حينما يقدم رجال الأعمال من القطاع الخاص الرشا بقصد التحايل على السياسات العامة والقوانين أو اللوائح للحصول على ميزة تنافسية أو ربح أو مزايا شخصية، ويمكن أن يحدث سوء استغلال السلطة العامة أيضاً من أجل مغنم شخصي حتى لو لم يحدث تقديم رشوة، وذلك عن طريق محاباة الأقارب أو التوصية بهم أو سرقة موارد وأملاك الدولة أو تبديدها. (الجريش، ١٤٢٤هـ، ص ١١٥).

التعريف الإجرائي: الفساد الإداري في هذه الدراسة هو: السلوك الإداري المنحرف الذي يترتب عليه ارتكاب مخالفات جوهرية سلوكية أو إجرائية، للأنظمة والتشريعات والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري في القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية، أو الإضرار بالصالح العام أو مصالح الآخرين؛ ما يتسبب في عدم تحقيق القطاع الحكومي لأهدافه بتقديم خدماته للجمهور بكفاءة وفاعلية.

١ . ٧ . ٤ القطاعات الحكومية Governmental Sectors

القطاعات الحكومية: هي جميع الوزارات والمؤسسات العامة والمصالح الحكومية التي تمول من ميزانية الدولة، وتقدم خدماتها إلى الأفراد ومؤسسات القطاعات الخاص.

الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري: يقصد بالأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري:

١ ـ أجهزة الضبط (ديوان المراقبة العامة، شعبة غسل الأموال بالإدارة العامة لمكافحة المخدرات، إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات، وشعبة التحقيقات بشرطة منطقة الرياض).

٢ ـ جهاز التحقيق (وكالة الهيئة لشؤون الرقابة والتحقيق بهيئة الرقابة والتحقيق).

٣ ـ جهاز النظر والحكم (المحكمة الإدارية، الدوائر الجزائية والجزائية الفرعية بديوان المظالم).

٤ ـ السلطة الرابعة: وسائل الإعلام الصحافية: جريدتي (الرياض، والجزيرة).

الفصل الثاني

الخلفية النظرية للدراسة والدراسات السابقة

٢ . ١ الإطـــار النظـري.

٢ . ٢ الدراسات السابقة.

الفصل الثاني
الخلفية النظرية للدراسة والدراسات السابقة

٢ . ١ الإطار النظري

٢ . ١ . ١ الشفافية Transparency

أولاً: مفهوم الشفافية

أشارة اللغة العربية إلى (شَف) «يشف» و(شفاف) وثوب شفاف بفتح الشين وكسرها أي رقيق، ويشف بالكسر (شفيفاً) أي رق حتى يُرى ما تحته، وهو الذي يُستشف ما وراءه أي يمكن أن يبصر ما وراءه، وعلى ذلك فإن الشفافية تعني القدرة على إبصار الأشياء الموضوعة خلف الشيء، وبالتالي رؤية هذه الأشياء ومعرفة حقيقتها.

وفي اللغة الإنجليزية هي ترجمة للمصطلح Transparence (Trans) بادئة معناها عبر، وراء، ما وراء، وكلمة Transparency تعني الشفافية أي كون الشيء شفافاً، و Transparent أي شفاف، صريح، جلي واضح. (الطوخي، ٢٠٠٦م، ص١٨٥).

وهو الذي يعني في قاموس ماكملان: الطريقة النزيهة في عمل الأشياء التي تمكن الناس من معرفة ما تقوم به بالضبط. (Macmillan,2002: 1530).

أي ما لا يمنع الرؤيا أو مالا يحجب أو يستر أو ما يمكن الرؤيا من خلاله مثل الزجاج.. وبذلك يشترك المعنى اللفظي العربي مع الأجنبي في إن الشفافية هي الشيء الذي يمكن النظر من خلاله بسهوله وعلى العكس منه أو ضده لفض المعتم Opaque التي تعني التعتيم والتمويه والتضليل والتستر والتغطية والإبعاد عن الفهم والرؤيا.

وبذلك تعددت تعريفات الشفافية تبعاً لمجال استخدامها.. فقد عرَّفتها منظمة الشفافية الدولية، وهي منظمة عالمية غير حكومية تعنى بالحد من الفساد الإداري في التعاملات العالمية:

« a principle that allows those affected by administrative decisions ، business transactions or charitable work to know not only the basic facts and figures but also mechanisms and processes. it is the duty of civil servants، managers and trustees to act visibly، predictably and understandably». (OLIVER ، 2004 ، P5)

وهو ما أشار لها أوليفر أعلاه على أنها: المبدأ الذي يتيح للمتأثرين بقرارٍ إداري، تجاري أو خيري.. معرفة ليس فقط الحقائق الأساسية، ولكن أيضاً آلياته وعملياته. إنه واجب موظفي الخدمة المدنية، مدراء و أمناء ليعملوا ظاهراً، متوقعاً و مفهوماً.

وعرَّف منصور الشفافية بأنها: توافر المعلومات لعامة الناس حول السياسات والأنظمة والتعليمات والقوانين والقرارات الحكومية، وبمعنى آخر فإنها تعني: وضوح التشريعات وسهولة فهمها، واستقرارها وانسجامها مع بعضها وموضوعيتها، ووضوح لغتها، وتطورها وفقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، وبما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها، وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع. (الكيلاني وسكجها، ٢٠٠٠ م، ص ٥٩).

كما عرَّف العموش الشفافية بأنها: تُعد أحد أهم عناصر الإدارة الجيدة في الحكم، وكلما كانت الشفافية موجودة وواضحة كان الحكم جيداً والاستقرار متحققاً؛ لأن الشفافية تعني المكاشفة بين الحكومة والشعب عبر ممثلي الشعب في البرلمان ومؤسسات المجتمع المدني من أحزاب ونقابات وجمعيات والصحافة كسلطة رابعة. (الكيلاني وسكجها، ٢٠٠٠ م، ص٦٦).

When we speak of transparency and creating a culture of candor، we are really talking about the free flow of information within an organization and between the organization and its many stakeholders، including the public. For any institution، the flow of information is akin to a central nervous system: the organization›s effectiveness depends on it. An organization›s capacity to compete، solve problems، innovate، meet challenges، world، where information travels globally with the click of a mouse، transparency is no longer simply desirable، it is becoming unavoidable. (Bennis، Others، P 3)

وهـي ما أشـار لها بينيـس أعلاه حيث قـال: عندما نتحدث عن الشـفافية وإيجـاد ثقافة من المصارحـة نحـن في الحقيقـة نتحدث عن حرية تدفـق المعلومات في نفس المنظمـة، وبين المنظمة وأطرافها المتعددة من أصحاب المصالح بما في ذلك العامة. لأي منشـأة، تدفق المعلومات مشـابه لنظام العصب المركزي: تعتمد فعالية المنظمة عليها. قدرة المنظمة على المنافسـة، وحل المشـاكل، الإبـداع، مقابلة التحديـات، العالمية.. حيثما تنتقل المعلومات عالمياً بلمسـة زر، الشـفافية لم تعد ببساطة شيء (جذاب) مرغوب فيه، بل أصبحت شيء محتوم (لا مفر عنه).

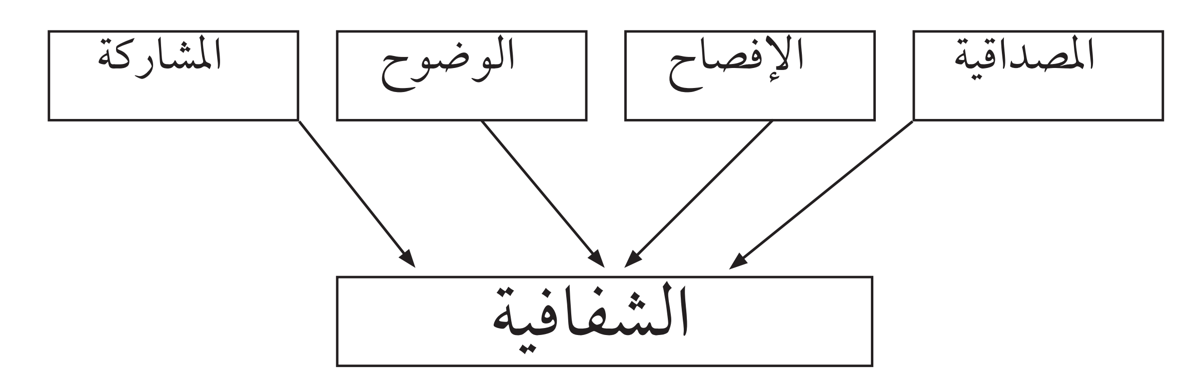
وأشـار (الطوخي، ٢٠٠٦، ١٨٥). إلى أن الشـفافية تعني: أن تعمل الإدارة العامة في بيت مـن زجاج، كلُ ما به مكشـوف للعاملين والجمهـور، وتتضمن الأنظمة التـي تعمل من خلالها الإدارة الوسـائل اللازمـة التي تكفل العلم والمعرفة للكافة بحقيقة أنشـطتها وأعمالها بالإفصاح والعلانية والوضوح وبالتالي القدرة على مساءلتها ومحاسبتها.

ويرى (Florini,1998): أن الشفافية نقيض السرية؛ فالسرية تعني أن تخفي أفعالاً عن قصد وبالتالي تعني الشـفافـية إزالـة السـتار عن الأفعـال المخفـية عن قصـد . أما كوبال (Koppal، ٢٠٠٤) فترى: أن الشـفافية والانفتاح تتضمن مشـاركة العامة في النتائج، والشـفافية كما يراها فوقـن (Vaughn, 2000): هـي حرية تدفق المعلومات، بحيث تكـون العمليات والمعلومات في متنـاول المواطنين، ويعرِّف كوتيرل (Cottereel, 1999) الشـفافية بأنـهـا: توفير المعلومات عن حقائق تـهم العامة، ومقدرة المواطنين على المشـاركة في القرارات السياسـية ومسؤولية الحكومة عن العمليات القانونية. (الطشة، ٢٠٠٧م، ص ١٢).

ويضيــف بالكـين (Balkin, 1998): أن الشـفافية ليسـت مجـرد توفير معلومـات، لكنها تحتوي أنواعاً مختلفة من المشاركة بالمسؤولية، وأن استخدام أنواعها المختلفة يعتمد على الظروف المحيطة، ويربط شستر وبرونو(Choster & Bruno , 2000) الشفافية بالمساءلة في كون المساءلة مبنية على الشـفافية، ويرتبط مفهوم الشـفافية ارتباطاً وثيقاً بأربع كلـمات: المصداقية والإفصاح والوضوح والمشاركة. (أبو كريم، ٢٠٠٥م، ص ٣٤).

الشكل رقم (١)

جوهر الشفافية*



*المصدر: أبو كريم، ٢٠٠٥م.

«In other words, Transparency, as currently defined, is letting the truth be available for others to see if they so chose, or perhaps think to look, or have the time, means, and skills to look». (OLIVER, 2004 ,P 3)

والشفافية كما أشار لها أو ليفر أعلاه هي: إيجاد الحقيقة للآخرين لرؤيتها متى اختاروا أو ربما فكروا بالاطلاع أو لديهم الوقت للتحقيق والمهارة للإطلاع.

وأشار (حوامدة، وجرادات، ٢٠٠٥م، ٢٠)، إلى أن الشفافية تعني وضوح التشريعات وسهولة فهمها، واستقرارها وانسجامها مع بعضها، وموضوعيتها، ووضوح لغتها، ومرونتها وتطورها وفقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وبما يتناسب مع روح العصر، إضافة إلى تبسيط الإجراءات، ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها بحيث تكون متاحة للجميع. والشفافية الإدارية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تتناول في جانب من جوانبها البعد الأخلاقي للإدارة، وتعده مطلباً أساسياً للإدارة الناجحة؛ كونها تسهم في تنمية التنظيمات الإدارية، وتقودها إلى مواجهة التغيرات العالمية المتسارعة.

وحدد تقرير التنمية في العالم (١٩٩٧م) ثلاث آليات لزيادة قدرات الأجهزة المؤسسية للدولة، هي:

أ ـ قواعد وقيود فعالة لمكافحة الفساد في المنظمات الحكومية والتي تنصب على تحقيق متابعة ومساءلة أفضل للنشاط الحكومي، عن النتائج سواء من جانب المؤسسات التشريعية أو من جانب المواطنين، وذلك من خلال تطبيق مبدأين أساسيين، هما:

المبدأ الأول: الشفافية (الإعلان)، حيث يدعو إلى أن تكون ميزانية المنظمة الحكومية واضحة ومعلنة للجميع، سواء من حيث إتاحتها أو طريقة عرضها وتبويبها ولا يجوز التعتيم أو إخفاء المصروفات والإيرادات.

المبدأ الثاني: المساءلة، الذي يعمل على إخضاع الأداء والمصروفات العامة كافة للرقابة الفعالة والمحاسبة.

ب ـ إدخال مزيد من الضغط التنافسي في الأجهزة الحكومية من خلال مجالين:

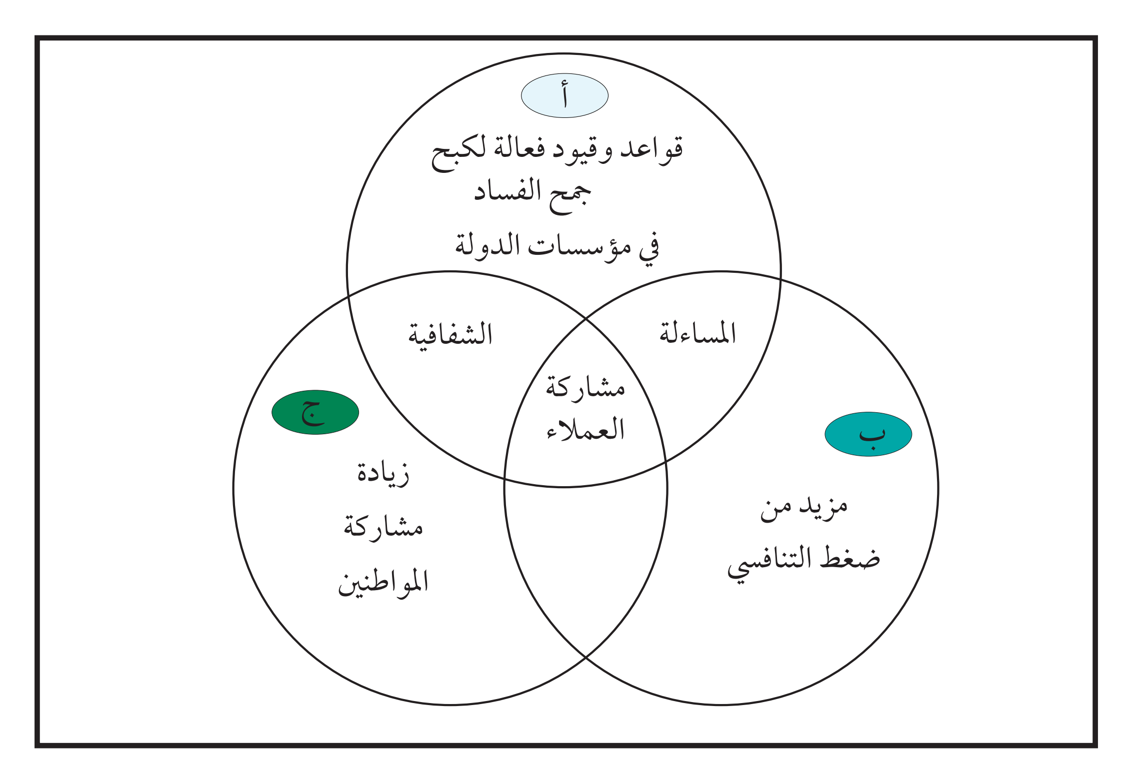
المجال الأول: مجالات التوظيف والترقية، ونظم مكافأة العاملين مما يخلق حافزاً للعاملين للسعي نحو التنمية الذاتية والتميز.

المجال الثاني: المنظمات الحكومية ومنظمات القطاع الخاص في توفير السلع والخدمات العامة، التي احتكرت إنتاجها أجهزة الدولة لأمد طويل؛ ما يمثل تحدياً لهذه المنظمات لتخفيض تكلفة خدماتها ووضع معايير لجودة وزمن تقديمها وإخضاعها للمساءلة عن النتائج.

ج ـ مشاركة المواطنين ودوائر الأعمال: في القرارات التي تتخذها الأجهزة الحكومية وتوفير قدر أكبر من المعلومات والشفافية تكشف عن الحقائق وتتيح الحوار ومناقشة القضايا العامة (أولويات الإنفاق، كيفية إدارة الموارد) بما يرفع من فعالية قرارات القطاعات الحكومية في تحقيق المصلحة العامة ويتيح فرصة للمواطنين للإشراف على مجريات الأمور داخل هذه القطاعات. يوضحها الشكل رقم ٢ ـ أدناه، الذي يتضح منه أن المهمة الجوهرية لإصلاح الأجهزة الحكومية، وزيادة قدرتها يمكن أن تتم من خلال التصدي لمجموعة من العوامل السلوكية المتأصلة في هذه المؤسسات وعلاجها بثلاث آليات. (أبو بكر، ٢٠٠١م، ص ١٥٠).

شكل رقم (٢)

آليات إصلاح الأجهزة الحكومية وزيادة قدرتها *



* المصدر: أبو بكر،٢٠٠١م

ثانياً : أهمية الشفافية

تحظى الشفافية اليوم بشأهمية عالمية ووطنية تعنى بها المنظمات العالمية والمنظمات الوطنية، وقد أشار منصور إلى أن الشفافية تعمل على تقليل الغموض والضبابية، وتساهم في القضاء على الفساد، وغموض التشريعات.. حيث إن غياب الشفافية يؤدي إلى غموض التشريعات، وبالتالي السماح للموظف بأن يأخذ على عاتقه حرية تفسيرها، ووضع المعوقات الإدارية؛ لذا يجب أن تكون الشفافية موجودة، وذلك لدرء خطر الشخصنه في التعامل، وإساءة استخدام التشريعات. (الكيلاني وسكجها، ٢٠٠٠ م، ص ٦٠).

وتظهر أهمية الشفافية من خلال عملها على تمكين المعنيين بالقرارات الصادرة من خارج وداخل المؤسسة، والعمل على تلبية حقوق العامة من خلال مشاركتهم في المعلومات، وتقديم المساعدة لهم في فهم إدارة عمليات البيانات الداخلية، وتسمح بتوعية المواطنين وإطلاعهم

على الخيارات المتاحة، وتسهيل عمليات تقييم الأداء، وتحقيق الديمقراطية والمساءلة وضمان نجاحهما والوصول إلى ما يعرف بالنظام المفتوح، إضافة إلى كونها آلية للوصول إلى حكومة مفتوحة ولتحقيق المساءلة.

أشار (أفندي، ٢٠٠٢، ٢٥٨ ـ ٢٥٩) إلى أن الشفافية تعني: التأكيد على مصداقية منظمة ما أمام الرأي العام والحكومة والقطاع الخاص والمنظمات الدولية، ويتحقق ذلك من خلال الصدق والإعلان عن النشاط وأهدافه ومصادر تمويله وفتح أبواب هذه المنظمة أمام الجميع.. وأن إعمال آليات المساءلة كوسيلة للحد من انتشار الفساد الإداري ومحاصرته ومن ثم القضاء عليه، إنما تتأثر بدرجة عالية بالمناخ الذي تعمل فيه الإدارة العامة من حيث الوضوح والعلانية والمكاشفة أو الغموض والإيهام والتعتيم.

وتؤكد العديد من القوانين على حق المواطن في مراقبة وفهم وتقييم القرارات المتخذة من قبل المسؤولين وهذا الحق لا يتحقق إلا إذا كانت الفرصة للحصول على المعلومات الصحيحة متوفرة، وقد أشار (الإعلان العربي للشفافية والمساءلة في المنظمات الأهلية، ٢٠٠٢م)، إلى أن أهمية الشفافية تظهر من خلال أنها تعمل على تحقيق ترابط المنظمة على جميع المستويات الإدارية والتنفيذية، وإحداث التكامل بين أهدافها، وإشاعة النظام والانضباط، والحرص والدقة والإنجاز والحسم، وتقوية الترابط المجتمعي بما ينسجم مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفئات المهمشة والفقراء وتعميق أركان الديمقراطية والإسهام في بناء القواعد القانونية. (الإعلان العربي للشفافية والمساءلة في المنظمات الأهلية، ٢٠٠٢م، ص ٦٩٧).

كما تعمل الشفافية على اختيار قيادات تتصف بالموضوعية والنزاهة والانتماء والولاء للمؤسسة والصالح العام، وتقليل الغموض والضبابية وتسهم في القضاء على الفساد، لأن انعدام الشفافية يؤدي إلى غموض التشريعات.. والحكومة الجيدة ليس لديها ما تخفيه، بل يجب أن تحرص على إظهار نشاطها، لأنه غير معيب، ولا يرتبط بفساد، وأن مهمتها محاربة الفساد والفاسدين، والنهوض بالشعب وحماية مقدراته. (الكيلاني وسكجها، ٢٠٠٠ م، ص ٦٧).

وتكمن أهمية الشفافية في أنها توجد قناة مفتوحة للاتصال بين المواطنين وأصحاب المصالح والمسؤولين؛ وذلك لمحاربة الفساد الذي يستشري وخاصة في الدول النامية، حيث تتطلب

الكشف عن مختلف الأنظمة والقوانين والتعليمات والإجراءات والمعايير والآليات بشكل عام للإقرار عملياً بالمساءلة والمحاسبة في حال عدم احترام أو مراعاة تلك الأنظمة والقوانين الآليات والمعايير المحددة.

كما إن الشفافية، وإن كانت مطلوبة في حياة الناس مع بعضهم البعض والعلاقات الإنسانية بشكل عام، إلا أنها تبقى ضرورة ملحة في منظمات العمل الإدارية الخاصة والعامة، وخصوصاً بين القيادات مع بعضها البعض من جهة وبين القيادات والعاملين تحت إداراتها من جهة أخرى، حتى لا تكون المنظمة غامضة في توجهاتها ولا تُعرف أهدافها بالنسبة إلى العاملين فيها، وبالتالي يقلل من روح الانتماء لها. لذا فإن الشفافية تعزز دور الولاء لدى العاملين، وتزيد من إنتاجيتهم وتشد هممهم، وترسخ قيم التعاون وتضافر الجهود ووضوح النتائج وتحسينها.

Trust and transparency are always linked. Without transparency, people don't believe what their leaders say. In the Unites States, many of us have lived with the sense that the government has been keeping things from us, and many mistrust the explanation that our leaders must do so because the truth would empower our enemies. Many of us believe the lack of transparency is the real enemy. (Bennis, Others (2008). P viii)

وأشار بينيس إلى أن الشفافية والثقة مترابطتان دائماً، فبدون الشفافية الشعب لا يُصدِّق ما يقوله قادته (وفي الولايات المتحدة الأمريكية) فالعديد منهم اعتاد على الشعور بأن الحكومة تخفي أشياء عنهم؛ ما يولد لدى الكثير عدم الثقة وتفسير ذلك أن القيادات يجب عليها عمل ذلك لأن الصدق سوف يُمَكِّن الأعداء. عدداً من الأمريكيين يعتقد أن عدم الشفافية هو العدو الحقيقي.

هذا واعتبر (أفندي، ٢٠٠٢، ٢٦٣)، أن الشفافية هي الخطوة الأولى في محاربة الفساد لكنها تتطلب وسائل اتصال فعالة، ومجتمع مدني قادر على الحصول على المعلومات ثم استخدامها بعد ذلك في مساءلة حكومته، وأن المؤتمرات الدولية توصي بما يلي:

١ ـ مطالبة الحكومات بالكشف عن الوثائق عن الميزانيات وإجراءات الإنفاق، حتى يمكن للمواطنين ووسائل الإعلام الحصول على المعلومات التي يحتاجونها لفهم وتقييم ما تفعله الإدارة العامة.

٢ ـ تدريب المنظمات غير الحكومية على استخدام التكنولوجيا الحديثة بما فيها الشبكة العالمية www ومتابعة عمليات الخصخصة والتعاقدات العامة.

٣ ـ ضرورة الإعلان عن التعاقدات العامة، وتواريخ تسليم السلع، جداول أو ترتيبات الدفع.

٤ ـ تقديم تقارير كفاءة وجودة الخدمة العامة في قطاعات معينة مثل الصحة، التعليم بالإضافة إلى الجهود المبذولة لمكافحة الفساد.

٥ ـ توفير قواعد بيانات عن مسوغات تعيين الموظفين العامين لمنع التمييز والوساطة والمحسوبية.

٦ ـ جلسات الاستماع العام توفر آلية وفرصة أمام المواطنين للمساهمة بمداخلات على أولويات المشروعات العامة، والمشاركة في اتخاذ القرارات.

٧ ـ التأكيد على أهمية الصحافة الحرة في تعميق الشفافية.

ثالثاً : المتطلبات الأساسية لتعزيز الشفافية

أشار كلٍ من (الكايد، ٢٠٠٣م، الكيلاني وسكجها، ٢٠٠٠م، اللوزي، ٢٠٠٢م، عليان وجرار، ١٩٩٧م، عبدالله، ٢٠٠٣م، العضايلة، ٢٠٠٠م، ٢٠٠٢ Wongchanglaw, Green Wood , 2001) إلى أن تطبيق الشفافية يحتاج إلى حزمة من المتطلبات، من أهمها:

١ ـ توافر الديمقراطية في المجتمع، فالشفافية تتطلب وجود ديمقراطية في الممارسات العملية، فالممارسات الديمقراطية تضمن قانونية الوصول إلى المعلومات من خلال قوانين لحرية المعلومات والحصول عليها من قبل المواطنين المعنيين أو من خلال توافر الشفافية في القوانين والإجراءات.

٢ ـ انتهاج الشفافية في الأنظمة والقوانين والإجراءات من خلال مراجعتها ومعالجة نصوصها وفقراتها الغامضة وتوضيحها وإعلانها للموظفين والمواطنين.

٣ ـ نشر الوعي لدى الموظفين والمواطنين وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم في مجال طبيعة ونتائج توافر الشفافية في مختلف نواحي الحياة.

٤ ـ التفاعل مع المعنيين وذوي العلاقة، والسماح للمواطنين أن يلاحظوا ويفهموا ويقيموا قرارات وتصرفات الموظفين، وهذا يتطلب:

ـ قوانين وأنظمة وتعليمات تسمح بالوصول إلى المعلومات التي من خلالها يستطيع المواطنون تحديد الأفعال التي ربما يعارضونها أو تلك الأفعال التي تتطلب إصلاح سوء التصرف بشكل رسمي.

ـ تغييرات في المواقف والمعرفة والمهارات والتقرب من المجتمع الخارجي وكشف المعلومات اللازمة، حيث على المؤسسة المنفتحة أن تحدد نوع المعلومات التي يجب إخفاؤها.

ـ بناء قواعد وأنظمة قانونية وسياسية واضحة وهياكل مؤسساتية للسماح بتفاعل الشفافية بشكل كبير ومسؤول، وهذا يتطلب إصلاحاً إدارياً شاملاً يأخذ في الحسبان الانفتاح والشركاء الجدد من المؤسسات الدولية الراعية للشفافية لصالح الهدف العام.

٥ ـ التنسيق المستمر بين الأجهزة المعنية بالقوى البشرية والتطوير الإداري.

٦ ـ التعيين في الوظائف على أساس الكفاءة المطلقة، مع احترام ذوي الاحتياجات الخاصة والمناطق النائية.

٧ ـ تطوير شبكة معلومات بين الدوائر والمؤسسات كافة وداخل المؤسسات نفسها.

٨ ـ تعزيز دور أجهزة الرقابة المالية والإدارية.

٩ ـ تسهيل تدفق المعلومات إلى المستويات المختلفة وجمع معلومات تتعلق بالمؤسسات العالمية والمحلية التي تتعلق بالخدمة العامة، وأن تكون المعلومات كافية وصحيحة.

١٠ ـ تعزيز مفهوم الشفافية من خلال تطبيق الهندرة الإدارية، والتي تعد تغييراً شاملاً في مجالات التكنولوجيا وأساليب العمل والهياكل التنظيمية، وهذه لا بد أن تتصف بالشفافية، فالهندرة الإدارية تعني البدء من جديد من حيث الإجراءات والقوانين والأنظمة وأساليب العمل وغيرها، حيث تعد الهندرة شرطاً أساسياً لتطبيق الشفافية في العمليات الإدارية.

١١ ـ توافر مناخ تنظيمي ملائم للشفافية، الذي يتصف بما يلي:

توافر التدفق الانسيابي للمعلومات التي تمكّن المديرين التنفيذيين من اكتشاف الأفكار البناءة وتشجيعها.

ـ ضمان الاتصال المباشر والمتعدد بين الأقسام المختلفة وتوفير العلاقات الرأسية والأفقية التي تؤمن الموارد والمعلومات والدعم.

ـ توافر الإدارة التنفيذية العليا التي تؤمن بالتجديد والتطور وقيامها بتوفير الموارد اللازمة.

ـ توفير المديرين القادرين على استثمار الظروف التي تسمح بالتجديد والتطوير.

ـ ضمان كل ما من شأنه تأمين خاصية الارتباط والولاء للمنظمة.

١٢ ـ دعوة مؤسسات المجتمع المدني للعمل على رفع شعار مكافحة الفساد، والشفافية كشعارٍ للتطبيق وليس للتسويق.

١٣ ـ تبسيط إجراءات العمل بشكل يسمح بأداء الأنشطة دون تعقيد من قبل الموظفين، ويندرج ضمن ذلك نشر المعلومات والبيانات وتوفير الأدلة الإرشادية عن إجراءات العمل، لتكون في متناول الموظفين المعنيين بالأنشطة، واختصار الإجراءات غير الضرورية ما أمكن.

١٤ ـ تطوير قدرات موظفي الجهاز الحكومي ومهاراتهم، من خلال إثراء خبراتهم، والاطلاع على التجارب الأخرى الناجحة في الدول المتقدمة، في مجال الشفافية، وتعزيز مفهوم الوظيفة العامة لديهم.

١٥ ـ تطوير آليات الإشراف من قبل المديرين وكبار الموظفين على أداء موظفيهم، ومتابعتهم بحيث يكونون مسؤولين عن نتائج نشاطات مرؤوسيهم، وتوزيع الأدوار بما يكفل سير العمل بوضوح وسهولة، ودعوة الدوائر الحكومية للاهتمام بالتقارير الفعلية لإعلان الإنجازات، وتعزيز مبدأ المراجعة للإنجازات لمعرفة الضعف والقصور. (الطشة، ٢٠٠٧م، ص ١٤).

كما أشار (أبو طه، ١٩٩٧م، ٤٣٥) إلى أن تطبيق الشفافية بفاعلية يتطلب ما يلي:

١ ـ برامج تثقيفية للعاملين الجدد: ويكون ذلك من خلال العمل على توعيتهم وزيادة إلمامهم المعرفي بالأبعاد التنظيمية والإدارية، مع إعطاء أهمية لتعريفهم بواجباتهم وحقوقهم الوظيفية، وإعطاء صورة واضحة وصادقة عن المنظمة، وأهدافها، وبرامجها، والأنشطة التي تقوم بها، ومستوياتها الإدارية وهيكلها التنظيمي، والأدلة التنظيمية.

٢ ـ الأدلة التنظيمية: ويكون ذلك من خلال إعداد للأنظمة والقوانين والتعليمات المتعلقة بالعمل والعاملين؛ وذلك لغايات الاستخدام عند الضرورة ومعرفة الواجبات والحقوق تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وإضافة إلى ما يجب أن تقدمه المنظمة للعاملين من التزامات وحقوق وواجبات، مع مراعاة تجديد هذه الأدلة لتتلاءم مع المتغيرات والمستجدات المحيطة.

٣ ـ البلاغات والتعاميم: ويكون ذلك من خلال إصدار البلاغات والتعاميم التي لها علاقة بسياسة العاملين، أو سياسة العمل وإجراءاته؛ وذلك لغاية التعديل أو الإلغاء أو الإيقاف، كذلك يتم إصدار هذه البلاغات والتعاميم في حال إصدار أنظمة أو قوانين أو تعليمات جديدة لها علاقة بالعاملين والعمل داخل المنظمة.

وكذلك أشارت دراسة (منتدى الرياض الاقتصادي ١٤٢٦هـ، ٤) إلى أن المعايير الدولية تنص على ضرورة توافر العناصر التسعة التالية لتحقيق الشفافية:

١ ـ تصميم الإجراءات والتعليمات الحكومية بما يتفق مع قواعد قانونية مكتوبة ومنشورة .

٢ ـ وضع قواعد واضحة للنشر والإفصاح تحدد فيها:

ـ المعلومات التي يجب توفيرها.

ـ المواعيد التي يجب نشرها فيها.

ـ المسؤولية القانونية عن عدم نشرها.

٣ ـ أن توفر المؤسسات الحكومية معلومات كافية لفهم عملها وتسهيل مراقبة أدائها.

٤ ـ أن توفر المؤسسات الحكومية البيانات التي يحتاجها المواطن والقطاع الخاص لوضع الخطط المستقبلية، وتقدير معدلات المخاطرة الاستثمارية.

٥ ـ أن تكون نصوص القوانين واللوائح والتعليمات والإجراءات في متناول المواطنين وأصحاب الأعمال.

٦ ـ يتم توفير البيانات الأساسية عن الأداء الاقتصادي في وقت سريع وملائم.

٧ ـ يتم توفير البيانات الرئيسية المتعلقة بالمالية العامة بشكل مفصل ودقيق وسريع.

٨ ـ يتم توفير نصوص الدراسات والبحوث التي تقوم الدوائر الحكومية بإعدادها والتي تمس حياة المواطنين بشكل مباشر.

٩ ـ تقوم الدوائر الحكومية بشكل دوري وكلما دعت الحاجة بوضع نصوص السياسات والإجراءات والخطط التي تتبناها في متناول الجمهور .

رابعاً : أنواع الشفافية

أشارت (دعيبس، ٢٠٠٤م، ٧٦) إلى وجود ثلاثة أنواع للشفافية، هي:

١ ـ **الشفافية المدبلجة** : وهي شفافية منقولة بتعسف، أو مقلدة بأسلوب نسخي لا يناسب طبيعة عمل المؤسسة المعنية وظروفها، كنقل شفافية القطاع الخاص إلى الحكومة أو نقل الشفافية المطبقة في الحكومة إلى القطاع الخاص.

٢ ـ **الشفافية المؤدلجة**: هي تلك التي تنطلق من وتخدم مصالح وأيدلوجيا مُصَدّرها ومُصمّم آلياتها، وليس المستفيد منها أو المطلع على إنتاجها، وتبرز لخدمة هدف معين، ولا نراها في الأحوال الاعتيادية.

٣ ـ **الشفافية الانتقائية**: وهي الشفافية التي تنتقي النتائج الجيدة مهما تواضعت وتبرزها بأسلوب مبالغ فيه، وهذه الشفافية طاغية ومصحوبة بحملة إعلانية، عندما تكون الأرقام والأحداث إيجابية، وبالمبررات إذا كان هناك إخفاق.

خامساً : مستويات الشفافية

صنَّف (عليان، وجرار،١٩٩٧) مستويات الشفافية كالآتي:

المستوى الذاتي: في هذا المستوى تتطلب شفافية الإجراءات الإدارية ضرورة توافر الأبعاد التالية:

١ ـ ضرورة العمل على توعية وزيادة إدراك كل من الموظف والمواطن، من خلال تكثيف

برامج التوعية حول طبيعة ومهمات الدائرة والواجبات التي ينبغي القيام بـها.

٢ ـ تثبيت مراحل إنجاز المعاملات على النماذج جميعها.

٣ ـ تعميم الإعلان عن حالات التميز والنجاح وحالات التجاوز والفشل.

المستوى الشمولي: في هذا المستوى تتطلب الشفافية ضرورة توافر الأبعاد التالية:

١ ـ التزام الحكومة والإدارات العليا بمبدأ دولة المؤسسات والقانون.

٢ ـ إجـراء اللقـاءات بصـورة مسـتمرة ومنتظمة بين الأجهـزة المركزيـة في الإدارة العامة، وأجهزة الرقابة؛ وذلك لتسهيل عملها .

٣ ـ تعميم مفهوم مجالس التنسيق المشترك لإدارات القطاعات المشتركة في الفعاليات كافة.

٤ ـ تفعيل دور الرقابة والمحاسـبة على الإدارات المالية والموازنات، وتقييم الأداء للقيادات الإدارية العليا.

سادساً : المشكلات التي تواجه تطبيق الشفافية

حدد (الشيخ، ١٩٩٧م، ٥٢) عدداً من المشكلات التي تواجه تطبيق الشفافية، منها ما يلي:

ـ صعوبـة تحديـد أولويات الأهداف المـراد تحقيقها، وهي من أهم معوقات الشـفافية الإدارية؛ لأنـها تحتاج إلى وضوح وموضوعية، وبالتالي فإن كثرة الأهداف وتداخلها يجعل من الصعب وضع أولويات للتنفيذ، الأمر الذي يسبب إعاقة للشفافية الإدارية.

ـ الاسـتمرار في تطبيق الأنظمة القديمة والروتين والتعقيد في الإجراءات، الأمر الذي يشـكل عائقـاً في وجـه الشـفافية الإداريـة؛ لذلـك يجـب القيـام بالإصـلاح الإداري والتطوير لجميع عمليات الإدارة قبل البدء بتنفيذ الشفافية في الإدارة.

ـ الازدواجيـة والفـوضى في عمليـات التحديث والتطويـر؛ ما يؤدي إلى بعثـرة الجهود وضياع التنسيق بين أجهزة الإدارة.

سابعاً : الشفافية والتشريعات والقوانين والأنظمة

ترتبط الشفافية ارتباطاً وثيقاً بالتشريعات والقوانين والأنظمة، فالشفافية في تعريفها تتناول مجال التشريعات والقوانين والأنظمة من حيث وضوحها وبساطتها؛ ما يؤدي إلى حسن التعامل معها من قبل المعنيين، بحيث تكون غير قابلة للتأويل أي لا تحتمل أي منها أكثر من معنى، وألا تكون ضبابية تشعر العاملين بعدم الراحة والأمان؛ ما يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف التي تطمح الإدارة لتحقيقها، ومن حيث سهولة فهمها بحيث تتسم بالبساطة وعدم التعقيد ويستطيع أي موظف استيعاب وفهم المقصود والمطلوب منها؛ ما يسهل العمل ويرفع الكفاءة، وأن تكون مستقرة، والاستقرار هنا لا يعني الجمود، بل ألا تُغير بسرعة لخدمة أشخاص معينين أو يتم تغييرها بعد أن قام البعض بالعمل على أساسها؛ ما يُحدث إرباكاً للمتعاملين معها وإرباكاً لمطبقيها.

وكذلك يجب التركيز على موضوعية هذه التشريعات والقوانين والأنظمة بحيث تتناسب مع قدرات العاملين وإمكانات المنظمة، بالإضافة إلى وضوح لغتها بحيث تكتب بلغة واضحة لا تحتمل التأويل فلا يكون لكلمة معينة أكثر من معنى؛ ما يجعل من الصعب على العاملين فهمها، وكذلك يجب أن تمتاز بالانسجام مع بعضها البعض بحيث لا تتعارض مع تشريعات وقوانين وأنظمة أخرى، وأن تكون مكملة لبعضها، وأن تمتاز بالمرونة أي تكون غير جامدة وقادرة على استيعاب الأفضل . وتُعد مراجعة التشريعات والأنظمة والقوانين مطلباً أساسياً من متطلبات الشفافية، ويتم خلال هذه المرحلة معالجة النصوص والفقرات المشوبة بالغموض لتوضيحها سواء للموظف أو للمواطن، إضافة إلى معرفة آثار هذه القوانين ومدى مواكبتها للمستجدات الحديثة في بيئة العمل. (الكايد، ٢٠٠٣ م، ص ٥).

ثامناً : الشفافية وتقييم الأداء

أشار (الطشة، ٢٠٠٧، ٤١)، إلى أن نظم تقييم أداء العاملين تستمد أهميتها من كونها توفر المعلومات اللازمة للعديد من قرارات الموارد البشرية المهمة، كالعلاوات والترقيات والتدريب والنقل، وتأثيرها على تنمية العاملين ورضاهم الوظيفي ودافعيتهم للعمل.. وأصبح الاهتمام بتقييم أداء العاملين ملحوظاً بشكل كبير بسبب انعكاساته القوية على قضيتين معاصرتين هما:

العدالـة في معاملـة العاملين، والكفـاءة الإنتاجية؛ إذ إن قضية ثقة العاملـين في عدالة نظم تقييم الأداء ودقتها قضية لا يمكن تجاهلها من حيث وجودها كشرط أساسي لنجاح النظام وفعاليته، وأن العلاقة بين تقييم الأداء والشـفافية علاقـة وثيقة وتظهر هذه العلاقة من خلال مجموعة من المحاور منها:

١ ـ الإفصاح في تقييم الأداء

يرتبط الإفصاح بتقييم الأداء، حيث يسـتخدم المديرون أسـاليب مختلفة للإفصاح، إذ نجد بعضهم يطلعون الموظفين على خطة المؤسسـة المسـتقبلية قبل مناقشـة الأدوار الفردية، بينما يبدأ آخـرون بالوصف الوظيفي الرسـمي الذي يعنى عـادة بوصف المسـؤوليات، ومهمات العمل، ومسـتوى الصلاحيـات لوظيفة معينة، مـع ضرورة التأكد من أن الموظف يفهم ويعرف مسـبقاً أن قيامه بإجراءات أو تصرفات معينة سـوف تترتب عليها عواقب محددة، وهذا يلقي على عاتق المديـر مسـؤولية إفهام الموظف ما يترتب عليـه من عواقب على ما يصدر منـه من تصرفات قبل فرضه لتلك العواقب.

٢ ـ الوضوح في تقييم الأداء

إن مفهـوم الوضوح في تقييـم أداء العاملين مهم، ولا يمكن تصور عملية تقييم أداء العاملين دونـه، فهو يتعلق بإيضـاح ما تم الإفصاح عنه للموظف بحيث يدخـل مفهوم الوضوح بمرحلة أكثر تفصيلاً من خلال التواصل الدائم للأداء، وهناك الكثير من المختصين في مجال الإدارة يؤيدون فكـرة أن أي موظـف ينشـأ في محيط عمـلي مترابط الأداء والشـفافية، لا بد أن يجنـي ثمار إخلاصه وعمله، وإن كان هناك نسب معينة تحدد مدى هذا الإخلاص ودرجات التفاني فيه، وأنه مهما كانت طبيعة وأنواع الأساليب المستخدمة في التقييم ومدى استكمال معاييره وبنوده، فإنه لا بد من إيضاح حقيقـة واضحة وواقع لا بد من الاعتراف به بأن إبلاغ الموظف بدرجات التقييم سـلبية كانت أو إيجابية من أهم أبجديات التعامل الحضاري والشفافية.

ويمكن القول إن الوضوح والمصارحة وإعطاء المعلومة المطلوبة في وقتها المناسب يساعد الموظـف في تطوير أدائه بسـبب تلك القناة المفتوحة بينه وبـين الرئيس المباشر، ومن خلال أوجه الإيضاح الآتية:

أ ـ معرفة الموظف بأهداف المؤسسة ككل وأهداف وحدته بشكل خاص، وإيضاح آلية التقييم للموظف من حيث: لماذا يقيّم؟ ومتى؟ وكيف؟ وإيضاح مستوى أدائه، بحيث يتم تعريف الموظف بواقع أدائه، وما الطرق التي يمكن أن تساعده في رفع مستوى أدائه بإعطائه فرصة لتحسين الأداء.

ب ـ وجود معايير أو مقاييس واضحة وعادلة تساعد المسؤولين على إنجاز التقييم الموضوعي بعيداً عن المزاجية والمحاباة والتخبط، وتحقيق نجاح عملية التقييم، وأن ما يجب إدراكه والتركيز عليه هو أن الموظف نفسه يجب أن يعرف هذه المعايير بحيث تكون واضحة له ومفهومة لديه.

وهناك مجموعة من الأساليب التي يمكن من خلالها أن تتم عملية الإيضاح، هي:

- عقد اجتماعات فردية يقدم خلالها الموظف تقريراً موجزاً أسبوعياً أو شهرياً عن عمله.
- عقد اجتماعات دورية للمجموعة، يقدم خلالها الموظفون تقارير حول الأعمال أو المشاريع التي ينفذونها.
- تواصل غير رسمي من خلال تجول المدير، والتحدث مع الموظفين.
- تواصل محدد ويكون ذلك عند ظهور مشكلة على نحوٍ غير متوقع مع الموظف صاحب العلاقة.

٣ ـ المشاركة في تقييم الأداء

تعد المشاركة في تقييم الأداء مفهوماً مهماً، وتتمثل أهميتها في الآتي:

- **المشاركة في التخطيط**: ويرى معظم المديرين أنه من المفيد تخصيص يوم في السنة للاجتماع مع الأفراد ومناقشة ما تسعى المنظمة لتحقيقه في العام المقبل؛ لضمان سير الأفراد معهم في الاتجاه نفسه، كما أنه يحفز الموظفين ويشعرهم بنوع من التمتع بالصلاحيات، ويحد من حجم الخطط المكتوبة التي تفرضها جهات أعلى، وعملية التخطيط تنطوي على مشاركة متساوية نسبياً بين المدير والموظف، وهما يتناقشان من منطلق وجود قاسم مشرك من الاهتمام بينهما وهو النجاح. (أرتيمه، ٢٠٠٥م، ص ١٢٢).

- **المشاركة بوضع معايير تقييم الأداء**: إن مشاركة الموظف في وضع المعايير التي يقيم عليها أداءه مهمة في قبوله لها والتزامه بها، مع وجوب أن تكون المعايير محددة وواضحة لا غموض فيها وأن يكون هناك قبولُ ورضى من قبل العاملين ضمن هذه المعايير.

المشاركة في تقديم الاقتراحات: إن الإدارة الذكية هي التي تدعو الموظف لتقديم مقترحات صريحة مباشرة، حتى ولو كان هناك خارطة عمل، فإنها تشجع الأفراد على تعديلها إذا لم تكن معقولة.

- **المشاركة في التقييم**: يستطيع الموظف أن يشارك في التقييم من خلال: التقييم الذاتي، وهنا يمكن اعتبار التقييم الذاتي جزءاً من عملية الإدارة بالأهداف؛ إذ يقوم الموظف المشترك بعملية التقييم بتحديد أهدافه، ومدى تحقيقه لهذه الأهداف، ويستخدم هذا الأسلوب لأغراض تطويرية وليس لغرض إصدار حكم على أداء معين، ويمكن أن تكون المشاركة في التقييم من خلال مشاركة الموظف في تقييم أداء المدير.

- **المشاركة في تشخيص الأداء**: إن تشخيص الأداء هو الحل الأمثل لحل المشكلات المتعلقة بأداء الأفراد وتتطلب جهداً جماعياً، وباستطاعة الرئيس المباشر التعرف على المشكلات عن طريق موظفيه، فهو يقوم بالتواصل معهم بصفة دائمة، وهذا في حد ذاته عنصر رئيس في التعرف على المشكلات من قبل الموظف أولاً قبل أي جهة أخرى، وهذا يتطلب توافر الثقة بين الموظف ورئيسه؛ لأن غياب الثقة يؤدي إلى خوف الموظف من العقاب في حالة إطلاع المدير على المشكلات التي تواجهه.

- **المشاركة في تطوير الأداء**: حرصاً على عدم جعل الموظف في موقف دفاعي، فلا بد من إشراك الموظف في تطوير أدائه، ومن الأهمية في بداية أي نقاش بشأن الأداء، أن يوضح المدير للموظف أنهما يشتركان في المسؤولية وأن يعيد طمأنته.

وترى (أرتيمه، ٢٠٠٥م، ١٤٩) أن توافر سمات الشفافية في عملية تقييم الأداء لها آثار إيجابية، منها:

- الإدراك التام بأن عملية تقييم الأداء تقوم على نوع من المشاركة، وهذا يساعد على تهيئة جو مناسب للاجتماعات السنوية يسودها التعاون.

- لـن تكـون هنـاك مفاجآت أثنـاء اجتـماع التقييم؛ إذ سـيكون هناك حوار سـابق حول ما يتضمنـه في الاجتماع الذي قبلـه وبالتالي فالاجتماع نوع من المراجعـة أو التوصل إلى نتائج رئيسة للمناقشات التي أجريت طوال العام.
- مشاركة المرؤوسين بعملية التقييم يقلل من حدة القلق لديهم، وهذا يعني أنـهم سيكونوا أقل دفاعية وأكثر انفتاحاً ما يسهل من مهمة الرئيس الذي سيتحول من الرئيس المقرر إلى الرئيس المساعد لتقييم الموظفين لأنفسهم.

تاسعاً : الشفافية وإجراءات وآليات العمل

تُعـبِّر إجراءات وآليات العمل بصورة أو بأخرى عن مدى تطور المنظمة ومدى مسـايرتـها لروح العصر، و ترتبط الشفافية بإجراءات العمل وآلياته من خلال تركيز الشفافية على أن تكون إجـراءات العمـل واضحة ومعلنة ولا تسـتغرق وقتاً طويلاً، ويكون ذلك مـن خلال إيجاد أدلة تنظيمية واضحة ومحددة تشـتمل على القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل والعاملين؛ وذلك للاسـتخدام عند الضرورة ومعرفـة الواجبات والحقوق تجاه المنظمـة التي يعملون بـها، إضافـة إلى ما يجب أن تقدمه المنظمة للعاملين من التزامات وحقوق وواجبات، ويجب أن يكون هناك أدلة إرشادية للمراجعين على شكل نشرات أو نماذج تُعلق في مكان بارز وتوضح المطلوب لـكل معاملة وطريقة السـير بالمعاملـة، ويتم إصدار بلاغات وتعاميم لها علاقة بسياسـات مهام العاملين أو سياسـات وإجراءات العمل، وذلك في حالات التعديل أو الإلغاء أو الإيقاف أو في حال إصدار أنظمة أو قوانين أو تعليمات جديدة لها علاقة بالعمل ومهام العاملين داخل المنظمة، وأن بساطة الإجراءات ووضوحها يسهم في كشف الفساد ومكافحته، حيث يقلل من استغلالها من قبل السلطات كونها واضحة وتسير وفق خطوات واضحة. (دعيبس، ٢٠٠٤م، ص ١٥٥).

عاشراً : الشفافية والاتصال والبيانات والمعلومات

أشـار (أبـو كريـم، ٢٠٠٥م، ٨٦) إلى أن هناك علاقة بين الشـفافية والاتصـال، حيث يُعد الاتصـال عمليـة ديناميكية تحرك بقيـة العمليات الإداريـة لتحقيق غايتها، فمقومات الشـفافية المتمثلـة بتدفـق المعلومات على المسـتوى الداخلي للمؤسسـة والمجتمع الخارجـي الذي تتواجد

فيه، وتفعيل المساءلة، وتمكين الجميع من القيام بمسؤولياتهم، والمشاركة المجتمعية، والنزاهة في جميع العمليات، ما يدعم القضاء على الفساد، ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وقضايا أخرى تتعلق بالشفافية لا يمكن تفعيلها والقيام بها على خير وجه دون نظام للاتصالات يتسم بالفعالية.

ومن متطلبات الشفافية الرئيسة وجود نظام اتصال فعال يكفل توصيل البيانات والمعلومات الواردة للمنظمة إلى أجزائها كافة، والصادرة من المنظمة إلى المجتمع المحيط بها، وبين مختلف المستويات الإدارية سواء أكانت اتصالات صاعدة أو هابطة أو اتصالات أفقية، بالإضافة إلى تبادل المعلومات والبيانات والآراء ووجهات النظر حول المسائل المشتركة.

ويرتبط مفهوم الشفافية بالبيانات والمعلومات من خلال نظم المعلومات وفوائدها؛ فنظم المعلومات هي النظم التي تقوم بجمع البيانات ومعالجتها وإرسال المعلومات للمستفيدين حسب حاجاتهم، مستخدمة الأفراد والإجراءات التشغيلية ونظم المعالجة من أجل تحقيق هدفها، وتعرف البيانات بأنها الرموز الحرفية أو الرياضية أو كلاهما معاً، والتي تقوم بوصف الأشياء والمفاهيم، وليس لها قيمة بشكلها المجرد، وتمثل البيانات المستوى الأدنى في المعنى، حيث تعد المادة الخام، لكن دون معالجة لا فائدة منها، في حين تعرَّف المعلومات بأنها حصيلة البيانات المعالجة، وتمثل المستوى العالي من المعنى الذي يفيد في اتخاذ القرار.. وأنه ويمكن تلخيص فوائد نظم المعلومات الآلية في تعزيز الشفافية والمساءلة في عدد من النقاط، من أهمها:

١ ـ توفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب.

٢ ـ دعم عمليات اتخاذ القرار.

٣ ـ تنشيط عمليات الاتصال في المنشآت.

٤ ـ تحسين استخدام الموارد.

٥ ـ الحد من التجاوزات الإدارية بمعرفة من قام بماذا من خلال استخدامه نظام المعلومات.

٦ ـ تقديم الخدمة بأقل تكلفة وبحجم أكبر ومواقع أكثر.

٧ ـ توثيق الأنظمة والتشريعات والإجراءات والقرارات الإدارية المتخذة والمحافظة عليها للرجوع لها عند الحاجة. (الطشة، ٢٠٠٧م، ص ٢٤).

ويعتبر الإفصاح عن البيانات والمعلومات من حق المواطنين، ويجب ألا تكون هذه المعلومات حكراً على فئة دون أخرى، بل تكون في متناول الجميع؛ ما يزيد من كفاءة العمل، وليس المقصود بالشفافية الإفصاح عن الأسرار التي يمكن أن تمس أمن الدولة أو تلحق الضرر باقتصادها أو بأفرادها أو تؤدي إلى عرقلة اتخاذ القرارات أو تضر بالمصلحة العامة، بل المقصود هنا الإفصاح عن البيانات والمعلومات التي تؤدي إلى تحسين العمل وتجويد مخرجاته وحل مشكلاته واتخاذ القرارات بصورة رشيدة.

وقد حدد(الطوخي، ٢٠٠٦ م، ٣٤٨، ٤٦٤، ٥١٢) (مضمون، ومتطلبات، وضمانات الشفافية) على النحو الآتي:

حادي عشر : مضمون الشفافية

١ ـ الالتزام بتزويد المواطنين وأصحاب المصلحة بالبيانات والمعلومات والأنظمة والتشريعات.

٢ ـ حق المواطنين وأصحاب المصلحة في الوصول والاطلاع والحصول على البيانات والمعلومات والأنظمة والتشريعات والوثائق الحكومية.

٣ ـ حق المواطنين وأصحاب المصلحة في الوصول والاطلاع على اجتماعات ومداولات القطاعات الحكومية.

٤ ـ حق المواطنين وأصحاب المصلحة في معرفة ما يدور في الأماكن والمرافق العامة.

٥ ـ وجوب تسبيب القرارات الإدارية (توضيح سبب اتخاذها).

٦ ـ حق المواطنين وأصحاب المصلحة في الوصول ومعرفة عناصر الذمة المالية لكبار المسؤولين.

٧ ـ حق المواطنين وأصحاب المصلحة في معرفة طرق وآليات المساءلة ومواعيد الطعن (واجب النصيحة والإرشاد والمساعدة).

٨ ـ حق المواطنين وأصحاب المصلحة في المشاركة في إدارة الشؤون العامة رسم السياسات والأنظمة والتشريعات واتخاذ القرارات.

ثاني عشر : متطلبات الشفافية

١ ـ الترويج للانفتاح والشفافية (وضع الأنظمة والتشريعات والخطط اللازمة لذلك).

٢ ـ حرية وسائل الإعلام (المقروء والمرئي والمسموع) ومنظمات المجتمع المدني.

٣ ـ التحول نحو تطبيق الحكومة الإلكترونية.

٤ ـ الوصول المجاني للبيانات والمعلومات والوثائق والسجلات.

٥ ـ إيجاد جهاز مفوض للشفافية يتبع له (إدارة معلومات) في كل قطاع حكومي.

٦ ـ إنتاج المعلومات والوثائق بشكل يتلاءم مع احتياجات المعنيين وظروفهم الخاصة.

٧ ـ الأخذ بمفاهيم إدارة الجودة الشاملة وذلك بالتطوير والتحسين المستمرين للأنظمة واللوائح والتشريعات والإجراءات الإدارية لضمان حرية الاطلاع والشفافية؛ من أجل الوصول إلى قواعد ملزمة تضمن إرضاء المواطنين وأصحاب المصلحة المعنيين بتلقي خدمات القطاعات الحكومية.

ثالث عشر : ضمانات مبدأ الشفافية

١ ـ إنشاء جهاز مفوض للشفافية والمعلومات ومنحه الصلاحية الكافية لإتاحة المعلومات.

٢ ـ تأمين حرية العاملين والمسؤولين في النشر والإفصاح عن البيانات والمعلومات المتعلقة بأعمالهم العامة.

٣ ـ إيجاد تنظيم فعال للمحافظة على البيانات والمعلومات الوثائق من العبث أو الإتلاف العمدي.

٤ ـ الاستجابة الفورية أو وضع مواعيد قصيرة ومحددة لطلب الحصول على المعلومات.

٥ ـ حق أصحاب المصلحة في التظلم والشكوى للسلطة العليا.

٦ ـ إيجاد نظام قضائي مستقل للتظلم والطعن أمامه عن مخالفات نظام الشفافية.

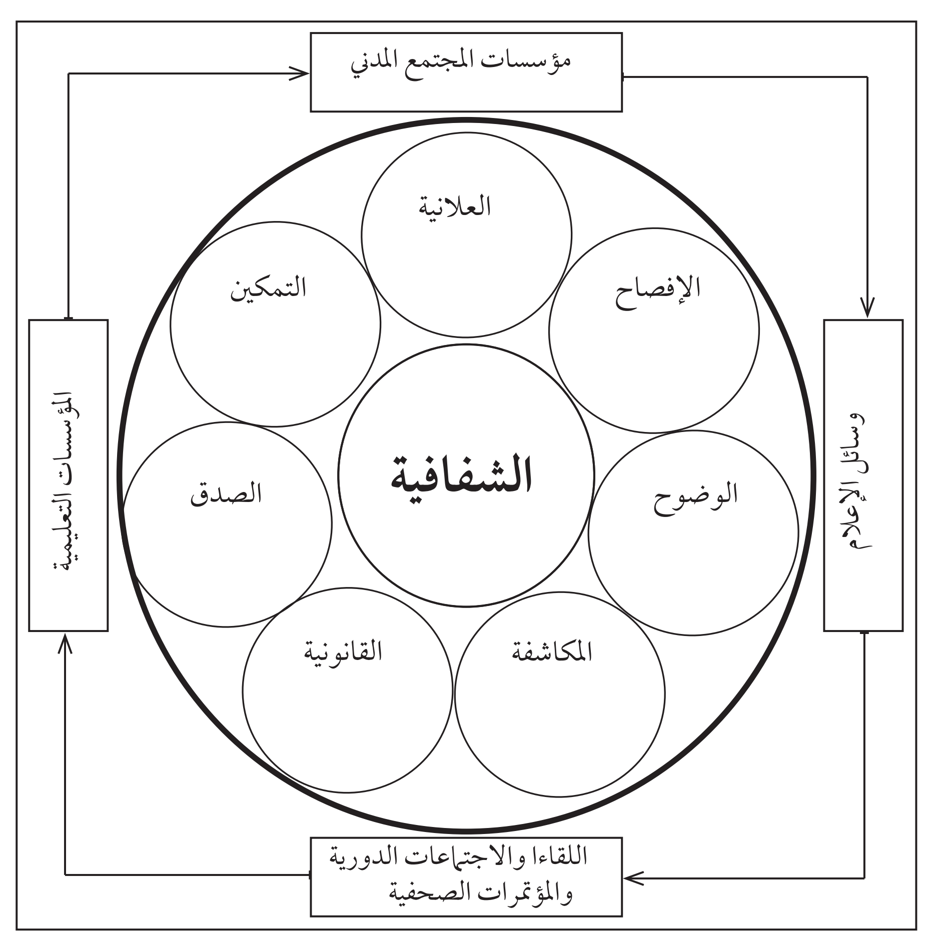
٧ ـ تقرير عقوبات وجزاءات رادعة في حال عدم الإذعان لنظام الشفافية.

٨ ـ إيجاد نظام تقارير دوري فعال عن تطبيق حرية المعلومات والشفافية.

تعتبر العلانية والوضوح والمكاشفة والمصداقية والتمكين والإفصاح والقانونية، من العناصر الأساسية للشفافية، ومن آلياتها: وسائل الإعلام المقروءة والمرئية والمسموعة (الصحافة، التلفزيون، الإذاعة) والمؤسسات التعليمية (المدارس، المعاهد، الجامعات) ومؤسسات المجتمع المدني (المساجد، الجمعيات غير الحكومية، الجمعيات الخيرية، والأندية الثقافية والرياضية) بالإضافة إلى الاجتماعات واللقاءات الدورية، والمؤتمرات الصحفية، التي تتيح للمواطن التعرف على حقوقه وواجباته، والإلمام بمختلف الأنظمة والقوانين، كأنظمة وقوانين مكافحة الفساد الإداري. وخلص الباحث إلى الشكل رقم (٣) التالي:

شكل رقم (٣)

العناصر الأساسية للشفافية وآلياتها *



* المصدر: من إعداد الباحث

٢ . ١ . ٢ المساءلة Accountability

يُعتبر المبدأ الفلسفي الذي يحكم المساءلة مبدأً قديماً ارتبط تاريخياً بظهور التجمعات البشرية المنظمة، التي رافقها ظهور الإدارة، فقد ظهرت فكرة المساءلة في مجال الممارسة قبل (٣٠٠٠) عام قبل الميلاد، حيث أوجدت وظيفة المحاسب الذي يدوّن الغنائم، وكلف مدير الإدارة بتقديم كشف حساب عن عمله، وقد شرعت القوانين والتشريعات وأوكلت للإدارة اختصاصات التحقيق والشكاوي، حيث تضمنت شريعة حمو رابي إعدام من تمسك بيده أشياء مسروقة، وفي مصر الفرعونية تضمن (تشريع حور محب) إجراءات ضد الرشوة، وكذلك أورد أرسطو في كتابه (السياسة)، من أجل حماية الخزانة من السلب عن طريق الاحتيال، ينبغي صرف الأموال جهاراً تحت سمع وبصر المدينة بأكملها، كما ينبغي إيداع نسخ من الحسابات في أماكن الحفظ المختلفة. (حركات، ١٩٩١م، ص ٥٦).

ويشير (دويري، ٢٠٠٢، ٤٦) إلى إن الشفافية والمساءلة مضمنتان في عبارة أرسطو من حيث الإقرار بضرورة التزام الشفافية في العمل العام، من خلال ضرورة توفير الإمكانات والإقرار بالحق للمواطنين بالاطلاع على تفاصيل الإنفاق العام، وكذلك يشكل إيداع نسخ من الحسابات وسيلة لتسهيل عملية التدقيق والمراجعة، وهي من أعمال الرقابة من جهة، ويشكل توفير الشفافية وممارسة الرقابة ركنين أساسيين للالتزام بمبدأ المساءلة، وهو ما تقتضيه هذه العملية.

وقد استخدمت كلمة المساءلة منذ عقود خلت في أدبيات الإدارة العامة، وكان جوهر معناها يركز على عملية محاسبة الأشخاص بموجب أعمالهم والسلطة الممنوحة لهم، وكانت دلالة المفهوم أقرب للجانب التطبيقي الممارس منها للجانب النظري في الإدارة العامة، حيث دلت على المساءلة الخارجية؛ إذ يقوم الموظف العام بتقديم تقرير إلى طرف خارجي (موظف، تنظيم)، وكانت تدل على تفاعل اجتماعي تبادلي لوجود طرفين للعملية، الأول: يبحث عن إجابة تساؤلات لديه حول أعمال الطرف الآخر ويطالب بتصويب الأخطاء وعلى الآخر الاستجابة والتعاون؛ ما يتطلب تقديم معلومات ملائمة تحقق التعاون، وهذا يعني تمتع الطرف الأول بالسلطة على الطرف الثاني ولا تكتمل دورة المساءلة دون إحداث التصويب على الأقل (Mayers, and laccy 1996 , pp331 ـ 346).

وتعتبر المساءلة حجر الأساس بالنسبة إلى الإدارة العامة، حيث تشكل المبدأ المتضمن طريقة إخضاع القابضين والممارسين للسلطة العامة للمحاسبة، وقد طُوِّرت آليات لمساءلة الأشخاص العاملين ومحاسبتهم حول الوفاء بواجباتهم بخصوص تقديم الخدمات والتعامل مع المواطنين والمحافظة على قيم الإدارة العامة كالحيادية والعدالة، وكانت وما تزال المساءلة محل اهتمام معظم المجتمعات والحضارات، وتتفاوت معايير وأساليب المساءلة ودلالاتها تبعاً للسياسة السائدة واختلاف المكونات الاجتماعية والتاريخية والمعتقدات الثقافية والأيدلوجية للمجتمعات. (شمس الحق، ٢٠٠٠ م، ص ١٢٢).

وقد أُستخدم مفهوم المساءلة منذ عام ١٨٥٣م في الإدارة العامة بالتحديد، وذلك في إطار الحديث عن المحاسبة المالية، وأشير إليه باللغة الإنجليزية بلفظهACCOUNT، وما زال هذا الاستخدام شكلاً من أشكال المساءلة، ويرى آخرون أن مفهوم المساءلة استخدم في القرن السادس عشر للدلالة على تقديم كشف حساب أو تقرير عن شيء بعينه؛ ما يعني الالتزام ببيان الأسباب المؤدية لفعل معين. (دويري، ٢٠٠٢م، ص ٤٨).

ويعتبر مفهوم المساءلة من المفاهيم المتداولة وهو مفهوم متقلب رحال؛ كونه يستخدم في حقول معرفية متعددة، ما يعني اختلاف دلالات المفهوم تبعاً لمقاصده، ومتجدداً، لارتباطه بالسياقين الحضاري والثقافي اللذين يستخدم فيهما. (فوزي، ١٩٩٩م، ص ١٧).

وظهر استخدام مفهوم المساءلة في أعمالJohn lock الذي نادى بتطبيق « العقد الاجتماعي »الذي يتطلب خضوع الحكام والمحكومين للقوانين، وهذا يعني خضوعهم للمساءلة، وقد أكد ذلك كل منJmaes Madeson الذي يعتبر أحد مهندسي الدستور الأمريكي، وJames Mill وJevery Bentham اللذان أكدا على ضرورة خضوع الحكام لمساءلة المحكومين من خلال آليات الديمقراطية، ويعتبر الاثنان من رموز الليبرالية في القرن التاسع عشر، وكذلك قدم Karl Marx نموذجاً للدولة الاشتراكية، التي تتضمن مساءلة الحكام وفق مفهوم الديمقراطية التفويضية، وهي تعني مساءلة غير مقيدة، يشترك بها المجتمع في وحدات صغيرة متنامية. (فوزي، ١٩٩٩م، ص ٢٠).

أولاً : مفهوم المساءلة

أظهـرت الأدبيـات تعدد تعريفات مصطلح المسـاءلة، وذلـك لتعدد الزوايـا التي نظر منها الدارسـون للمسـاءلة، حيث عرّفها ليـزلي (Leseley)، بأنها قدرة المسـتّخدَم عـلى تنفيذ المهمات المحددة وقدرته على شرح وتفسـير وتوضيح مسـتوى المكتسـبات التي حققها بطريقة تبني ثقة المراقـب لعمل المسـتخدم. كما عرفها جرونلنـد (Gronlund) بأنها الاسـتعداد لقبول اللوم عن الفشـل أو قبول الثناء والتقدير عن النجاح والإنجاز، وتشـمل شرحاً وتفسيراً للأسباب المؤدية لذلك، وما يجب فعله لتصحيح مثل هذا الموقف. أما هاموندHammond فتعرِّف المساءلة بأنها وسـيلة يمكن للأفـراد والمنظمات عبرها أن يتحملوا مسـؤوليات أدائهم بحيـث يؤدي ذلك إلى اطمئنـان مـن يتعامل معهم بـأن الأمور تجري للصالح العام وفق الأهداف المرسـومة، وتسـتند إلى تعظيم الممارسـات الجيدة وتحجيم الممارسات السيئة، وأن المشكلات يتم التعامل معها بعدالة ومساواة. (أخوار شيدة، ٢٠٠٦، ص٣٣).

كما أشار (هلال، ٢٠٠٧م،٦٣) إلى أن المقصود بالمساءلة هو: مدى تحمل الفرد مسؤولية ما يسند إليه من أعمال وما يتبعها من مهام تتطلبها تلك المسؤولية، وذلك طبقاً للشروط والمواصفات التي يكون قد سبق الموافقة عليها.

وعرَّف (Joseph Jabbra)، المساءلة بأنها تعبير عن مسؤولية الأفراد عما يقترفون من أفعال، وقياسـاً عـلى ذلـك يتحمل جهـاز الخدمة المدنية مـا يترتب عـلى الأداء الوظيفي من سـلوكيات وتصرفـات، ويرىJohn Carver، أن المسـاءلة هي مسـؤولية متراكمة، حيـث إن كل فرد داخل المنظمـة الإدارية يعد مسـؤولاً عن أفعاله، ويعتبر المسـتوى الأعلى مسـؤولاً عـما يصدر عنه من أفعال، وفي الوقت ذاته مسـؤولاً عما يصدر عن المستوى الأدنى من أفعال وسلوكيات ـ ويعني هذا أن المسؤولين في الجهاز الإداري يتحملون نوعين من المسؤولية، أحداهما مسؤولية شخصية مثـل أي شـخص عـادي، والأخـرى مسؤوليـة متراكمـة تتراكـم مـن أسـفل لأعلـى Cumulative Responsibility وهو ما أشـار إليه جون كرفر «المسـاءلة» حيث يخضع كل مدير للمسـاءلة عن تصرفه الشـخصي وعن الأفعال الصادرة عن فريق العمل الذي يخضع لإشرافه، ويتضح الترابط الكبير بين المساءلة والمسؤولية حتى يكاد أن يكون كل منها بدلاً للآخر.

وقد فسر واجنر (Wagner) هذا الخلط بين المساءلة والمسؤولية بأنه ناتج عن تجاهل قاعدة مؤداها أن الشخص المسؤول عن الوفاء بواجب معين، «يحاسب» عن كيفية الوفاء بمسؤوليته ـ أي أن الشخص المسؤول عن شيء بعينه يحاسب عما آل إليه هذا الشيء.. وصفوة القول أن مفهومي المساءلة والمسؤولية ليسا مترادفين، بل إن المسؤولية تسبق عادة المساءلة، وهي تمثل الأساس الذي يمكن من خلاله إنتاج أنماط محددة للمساءلة.(فوزي، ١٩٩٩م، ص ٢٩ ـ ٣١).

وأعتبر (أفندي، ٢٠٠٢، ٢٢٨) المساءلة، التزام منظمات الإدارة العامة بتقديم حساب عن طبيعة ممارستها للواجبات المنوطة بها بهدف رفع الكفاءة والفعالية لهذه المنظمات، وهي منظومة تضم آليات وعناصر لضمان النزاهة والشفافية والقضاء على الفساد الإداري، وتحقيق الصالح العام.

ويشير ستارلنج Starling إلى أن المساءلة هي: إجابة الأفراد أو المؤسسات عن الأسئلة الموجهة إليهم بسبب سلوكيات غير مرغوب فيها، وتتنافى مع الأنظمة والمعايير ولا تنسجم معها، ويقتضي ذلك تقديم الأسباب أو المبررات التي دفعت إلى ممارسة تلك السلوكيات أو اتخاذ تلك القرارات، إضافة إلى تحمل أولئك الأفراد وتلك المؤسسات المسؤوليات والتبعات المترتبة على سلوكهم كافة. (العمري، ٢٠٠٤م، ص ١٧).

ويرتبط مفهوم المساءلة بعملية الإصلاح الإداري، حيث تعمل المساءلة عند تطبيقها بالشكل المناسب على تخليص المؤسسة من أبعاد المحسوبية وتدفعها نحو الاستقامة والعمل وفق قواعد الجدارة وتكافؤ الفرص، حيث توجه المساءلة الإدارية رسالة هادفة أساسها الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة أداء العاملين، فالقانون التأديبي يحدد الواجبات والجزاءات ويهدف إلى إصلاح الموظفين وتقويمهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية.

والمساءلة هي جملة من العمليات والأساليب التي يتم بمقتضاها التحقق من أن الأمور تسير وفقاً لما هو مخطط لها، وضمن أقصى المستطاع؛ ولذلك فالمساءلة ليست تحقيقاً أو محاكمة، بل القصد منها التحقق من أن الأداء يتم ضمن الأطر التي حددتها الأهداف وفق المعايير المتفق عليها للوصول بالنظام إلى مستوى متميز من الكفاءة والفاعلية. (أخوار شيدة، ٢٠٠٦ م، ص ٢١).

وتعتبر المساءلة وسيلة لمقاومة الفساد والانحراف الإداري، فشعور العاملين بشيوع المساءلة

يكبح الجماح لاستغلال السلطة في إساءة استخدام الموارد العامة، حيث يخلق الشعور بإمكانية الكشف للرأي العام عن عدم استقامة القرار الإداري أو السلوك، كمانع للتعسف في ممارسة السلطة، خاصة عند التقاء هذا الإدراك مع الأعراف الاجتماعية التي تنكر على العاملين الجمع بين السلطة وعدم الاستقامة. (دويري، ٢٠٠٢، ص ٦٢).

وقد حدد بوين (Bouen) الخطوات الرئيسة لتحقيق المساءلة المؤسسية وهي، تحديد الأهداف وترتيبها وفق أهميتها، وتعيين مقياس للمخرجات، ومقارنة ومقابلة المخرجات بالأهداف وإصدار الحكم على درجة تحقيق الأهداف، وقياس التكلفة والحكم على درجة قربها من حدٍ أدنى مقبول. (**حوامدة، وجرادات، ٢٠٠٥ م**).

أما فيما يتعلق بفوائد المساءلة الإدارية فللمساءلة الإدارية مجموعة من الفوائد، ومنها ما أشار إليه الطويل كتوجيه طاقات المؤسسة نحو الأهداف، وتنظيم الأفراد طبقاً لإستراتيجية المؤسسة، وتحديد نقاط الفشل في العمل أثناء تراجع الأداء، ومعرفة العاملين بالنتائج المتوقعة، وتوجيه تركيز الموظفين إلى نتائج أعمالهم، وتحديد دور كل موظف داخل المنظمة، وتحسين الأساليب المستخدمة في تسيير أمور العمل.

ومن العناصر الأساسية لمفهوم المساءلة الإدارية ما أشار إليه جرونلد (Grounlund) وهي: الالتزام بالمسؤولية وتقبل المساءلة، وتحديد معايير المخرجات، وتقويم المخرجات من خلال المعايير، وتقدير ما يترتب على المستخدم في حالة النجاح أو الفشل من ثواب أو عقاب، وتحديد المسؤول، والأحكام الأخلاقية.

أما أسباب فشل المساءلة الإدارية فقد لخصها بلمبتير (Plumpter) في التالي، عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، وتوقعات الأداء غير الواضحة، وعدم توافر التغذية الراجعة، وعدم استخدام المتابعة والمكافآت والعقوبات، وعدم كفاية المصادر، وعدم توافر سجلات أداء كافية ومستمرة، وضعف التخطيط والتدريب، وغياب الوصف الوظيفي، وعدم تفعيل أنظمة المساءلة الإدارية، وإهمال الفروق الفردية بين العاملين.

وإن رسوخ المساءلة يعني أن الإدارة في الدولة تعمل من أجل تحقيق أهداف المجتمع وأن الدولة وأجهزتها تشعر بالمسؤولية تجاه المواطنين وأن المواطنين في المقابل يعرفون ويقدِّرون أهمية الجهود التي تبذل من قبل أجهزة الدولة لخدمتهم. (الدريني، ٢٠٠٠، ص٢٠).

وتظهر أهمية المساءلة من خلال ارتباطها بقيم الشفافية والديمقراطية، وتحقيق الالتزام بالتنفيذ الصحيح والملائم للسياسات العامة، من خلال التوضيح المعقول والمقبول لتحمل المسؤولية نحو نتائج الأعمال؛ ما يعني أنه يجب أن تكون المسؤوليات واضحة، ومحددة كعقد متفق عليه يحتوي على معايير محددة، وهي وسيلة لتحسين بيئة المنظمة من خلال توفير الثقة بين الموظف وصاحب العمل وبين الموظفين فيما بينهم، فوجود المساءلة يدعم تصميم وتنفيذ السياسات بشكل فعال.

كما أن توافر الشفافية وتعزيزها يؤدي إلى تقوية وتفعيل حق المواطنين وأصحاب المصالح في مساءلة المسؤولين عن قراراتهم وأعمالهم المختلفة المشكوك فيها، وأن توافر المعلومات لديهم حول نشاطات وأعمال القطاعات الحكومية يعزز من قدرتهم على مساءلتها حول تلك القرارات والأعمال؛ فالشفافية عنصر من عناصر المساءلة، تقي من الأخطاء الحكومية ومن الفساد، خاصة في المالية والإدارية؛ إذ يكون للشفافية دور حاسم على صعيد الفعالية؛ فتوافر الشفافية يدعم ممارسة المساءلة من قبل المواطنين للإدارة العامة من خلال الوسائل المختلفة كالبرلمان، ومجلس الشورى، ووسائل الإعلام، ويساعد على تحقيق أهداف الرقابة، خاصة الخارجية التي تشكل تقاريرها مرتكزاً لعملية المساءلة التنظيمية أو القانونية أو التشريعية. (الكايد، ٢٠٠٣م، ص ٢٠).

ثانياً : مبادىء المساءلة

أورد الجغبير خمسة مبادئ للمساءلة، هي كما يلي:

١ ـ **وضوح قواعد النظام وعواقب المخالفات**: أن يدرك العاملون إدراكاً واضحاً القواعد المطلوب الالتزام بها وعواقب مخالفتها.

٢ ـ **المباشرة في تطبيق الجزاء**: إيجاد ارتباط مباشر بين المخالفة وبين الجزاء، وليس معنى ذلك أن يتم العقاب في الحال دون الدراسة والتحقيق في المخالفة وأسبابها.

٣ ـ **عدالة تطبيق الجزاء**: وذلك بوجوب قناعة العاملين بعدالة تطبيق الجزاء حتى يتقبلوها من دون تذمر، وأن تكون الجزاءات متوقعة ـ أي يجب أن يكون هناك تحذير واضح محدد بنوع المخالفة ونوع الجزاء لمن يرتكبها.

٤ ـ **المساواة والتجانس في نوع العقوبة**: بحيث يجب أن يفهم العامل أن العقوبة لا ترتبط

بالشخص المخالف، لكن ترتبط بنوع المخالفة، وأن من يرتكب المخالفة نفسها تُوقع عليه العقوبة نفسها أسوة بغيره دون تحيز.

٥ ـ **التدرج في شدة العقوبة**: وجوب وجود نوع من التدرج في نوع العقوبة بما يتناسب مع نوع المخالفة وتكرارها. (المدني، ٢٠٠٧م، ص ٣٧).

ثالثاً : مكونات المساءلة

نظراً إلى زيادة الوعي العام وتأثير التغيرات المتسارعة في تقنيات الاتصالات والمعلومات، حيث شكلت المساءلة مبدأً وقيمة وأداة مهمة من أجل تحسين كفاءة وفعالية النظام الإداري، وأصبح يشكل الاهتمام بالمساءلة لأعمال الإدارة العامة قاعدةً لفهم نظام الحكم العام، وبما أن المساءلة تتعلق بجانب الاستجابة من قبل الإدارة العامة لطلبات المواطنين ومؤسسات الديمقراطية السياسية، مثل مجالس الشورى والبرلمانات والمحاكم والمجتمعات المدنية؛ وذلك من أجل تحسين ورفع كفاءة وفعالية النظام الإداري كان لا بد من وجود مكونات للمساءلة حددت طبقاً لـ (Smither) بالآتي:

١ ـ **مصادر المساءلة**: ويقصد بها كل من يضطلع بمهمة المساءلة سواءً أكان فرداً أم وحدة تنظيمية أم جهازاً متخصصاً مثل: الرؤساء، الزملاء في العمل، أرباب العمل، جماعات المصالح، الأجهزة ذات العلاقة، مؤسسات المجتمع المدني، المؤسسات والجمعيات الدولية ذات العلاقة، الشخص ذاته (الضمير).

٢ ـ **أهداف المساءلة**: وهي ما تسعى عملية المساءلة لتحقيقه، وهو أيضاً ما يُقدم الشخص العام للمساءلة بموجبه، أي لماذا المساءلة؟.. ويرى (بيتر أكيون) أنه يمكن النظر إلى أهداف المساءلة ضمن ثلاثة أهداف رئيسة تتضمن:

أ ـ المساءلة كوسيلة للرقابة والتحكم: بحيث تشكل المساءلة إحدى آليات ضبط الأداء؛ لضمان حسن الاستخدام أو منع إساءة استخدام السلطة.

ب ـ المساءلة كنوع من الضمان: بحيث تشكل المساءلة وسيلة يضمن المواطنون والمشرعون والرؤساء من خلالها حسن الالتزام بالقانون من قبل الممارسين للسلطة العامة في مجال الخدمة العامة، ومراعاة الأولويات في استغلال المصادر.

ج ـ المساءلة كعملية للتحسين المستمر: عند تحقيق المساءلة للهدفين السابقين تكون أداة لخفض السلبية في الأداء، وتخلق استعداداً مسبقاً لدى العاملين للبحث وتجنب الأعمال التي من شأنها أن تؤدي إلى تلك الأنواع من الأخطاء لتلافيها، وبذلك يكون مفهوم المساءلة قد توسع أكثر من معناه الجوهري المتضمن التقديم للمساءلة والمحاسبة أو إيقاع العقوبة، وبذلك يحقق مشاركة إيجابية بين المساءل والمسائل، ويشجع المديرين والعاملين على قبول وتحمل المساءلة وتحمل الخطأ كجزء طبيعي من عملية التعلم. (دويري، ٢٠٠٢م، ص ٦٧).

٣ ـ **معايير المساءلة**: يحدد هذا العنصر ما يجب أن يكون موجوداً، والذي يمكن مقارنة الحالات المكتشفة به، ويمكن أن تحدد المعايير بموجب نصوص نظام أو قانون أو سياسات أو لوائح، ويمكن الحصول على المعايير من مصادر مختلفة، وتمثل قياسات الأداء معياراً ملائماً، ويمكن اعتبار موازنات البرامج/ والأداء كمعايير أو مؤشرات يقاس بها الأداء، ويمكن استخدام المواصفات وشروط تنفيذ السياسات وتقديم الخدمات كمعايير مثل استخدام International Standardization for Organization (ISO)، ويمكن استخدام مدى الالتزام بالقانون والتشريعات النافذة كمعيار للمساءلة. (أخوارشيدة،٢٠٠٦م،ص٤١).

٤ ـ **قوى المساءلة**: وهي ما ينظر إليها كدوافع تنشط مصادر المساءلة مثل الرغبة بالتميز أو تجنب اللوم، وتحقيق عوائد أو تجنب خسائر معينة، وهي الأسباب الدافعة لشعور الأفراد بأنهم مساءلون، وتتناسب مع قوة الالتزام بتحمل المسؤوليات المحددة، ويمكن أن يكون مصدرها داخلياً أو خارجياً ـ فعلى المستوى الشخصي/ الفردي، يمكن أن تتمثل بنوازعه الداخلية مثل: (الضمير، الرغبة في تجنب اللوم أو تحقيق الثناء أو التميز، أو محاولة تجنب عوائق تواجه تنفيذ المهام أو الواجبات الموكلة إليه، أو السعي من أجل تحقيق الذات، أو كسب احترام الآخرين).. وهي مختلفة حسب اختلاف الأفراد ومكونات شخصياتهم، أما في حالة التنظيم فإن القوى الدافعة لحصول المساءلة تكون نابعة من داخل التنظيم والتي يمكن أن تشمل التشريعات والتعليمات النافذة والسياسات التنظيمية.

٥ ـ **آليات المساءلة**: وهي طرق وأساليب مساءلة المعنيين أو الوسائل التي بواسطتها يتم تنشيط

وتفعيل قوى المسـاءلة، وفي الدول المتقدمة والديمقراطية ترتكز هيكلية المسـاءلة على توفير معلومات بشكل تقارير من الشخص العام موضع المساءلة (المساءل) إلى (المسائل)، ويشكل توفير هذه المعلومات إتاحة الفرصة للمسائل للاطلاع عليها، وتعزيز موقف وقدرة المساءل، وتوافر الشـفافية في العمل، وتعتمد آليات المسـاءلة وتحديد أسـلوب استخدامها على طبيعة علاقات المسـاءلة، التي بموجبها يتقرر شـكل المسـاءلة وأبعادها، حيـث إن لكل صنف أو شـكل من العلاقات آليات تناسبه، وتتعلق آليات المساءلة بقوة وسيادة المسائل على المساءل وعلى قوة العلاقة بينهما، ومن أجل تفعيل المساءلة فلا بد من بيان الآليات (وسائل المساءلة) التي يمكن استخدامها، ومنها:

أ ـ الآليات الخارجية الرسـمية، كالمسـاءلة البرلمانية، و السيطرة الممارسة من قبل التنفيذيين، السياسيين و العمليات القانونية (كالمحاكم).

ب ـ الآليـات الخارجيـة غـير الرسـمية، مثـل الاجتماعـات العامـة، و جماعـات الضغـط، واستطلاعات الرأي العام، و النقد الإعلامي .

ج ـ الوسـائل الداخلية الرسـمية، مثل قواعد السـلوك، و القوانين و التعليمات التي تحدد المسئولية، و السلطة بين المستويات الرسمية، و عمليات مراجعة الأداء.

د ـ الآليـات الداخليـة غـير الرسـمية ـ وتتمثـل في ضرورة الالتـزام بالثقافـة التنظيميـة، والأخلاقيات المهنية و ضغوط الزملاء. (دويري،٢٠٠٢م، ص٧٧).

رابعاً : أنواع المساءلة

بمراجعة الأدبيات المتعددة التي تناولت أنواع المساءلة، يتضح وجود تصنيفات متباينة تعتمد على المدخل الذي استخدم في دراسة المساءلة كعلاقة أو عملية، وقد أُطلق على تصنيف المساءلة تعابير متعددة مثل: أصناف المسـاءلة، أنواع المسـاءلة، أنماط المسـاءلة، أبعاد المسـاءلة، علاقات المساءلة؛ وقسَّم بعض الباحثين المساءلة إلى داخلية وخارجية؛ اعتماداً على مصدر المساءلة، ويرى بعضهم تقسيمها إلى رسمية وغير رسمية اعتماداً على طبيعة العلاقة التي تربط المساءَل بالمسائِل، ويـرى آخـرون أنه يمكن تصنيفها كمسـاءلة عمودية، وأفقية أو مسـاءلة من أعـلى أو من أدنى، ويرى (Wolf) أنه يمكن تصنيف المساءلة إلى خمسة أنماط هي:

١ ـ المساءلة القانونية.

٢ ـ المساءلة المالية.

٣ ـ المساءلة الأخلاقية.

٤ ـ مساءلة السياسة العامة والأداء. (دويري، ٢٠٠٢م، ص٨١).

وعلى الرغم من اختلافات وتعدد أنواع المساءلة إلا أنه يتطلب النظر إليها نظرة إيجابية، حيث لم تعد قائمة على تحديد الأخطاء، والمسؤولين عنها، وتوزيع اللوم، وثنائية الحساب والعقاب فحسب وإنما يتطلب ذلك تحولاً في دور المساءلة كعملية لتكون أداة ووسيلة من أجل مستوى أفضل في الأداء الإداري، والنظر لها من مدخل تطويري لتحسين الأداء وتحقيق أهداف التحسن والتمكين والتعلم المستمر، ولا يقصد بذلك إلغاء الدور التقليدي للمساءلة، وإنما تجديد هذا الدور وتوسيع مفهومه، للنظر إليها كمبدأ وقيمة ووسيلة لتحسين الأداء، وعملية تهدف إلى تحقيق ما هو أفضل للصالح العام.

خامساً : أهمية المساءلة

تُكثِر وسائل الإعلام المختلفة من استخدام كلمة المساءلة، وتتناولها بشكل مبسطٍ، مشيرةً إلى عملية وضع اللوم على بعض الفاعلين؛ بسبب بعض أوجه القصور في إدارة الخدمات العامة، وهي تتضمن إشارات إلى ضرورة معاقبة ومساءلة المتسببين، فيكثر ترديد كلمة المساءلة بين العاملين في أجهزة الإدارة العامة والمواطنين بشكل عام، ويمكن القول إن كثرة استخدام المصطلح يدل نسبياً على أهميته في مجال الممارسة لتصويب حالات القصور التي يشعر بها أفراد المجتمع، وفي المقابل استُخدم مصطلح «المساءلة» في أدبيات الإدارة العامة، على أنها حافز إيجابي لإظهار الإنجاز الجيد، ومعاقبة الإنجاز القاصر، وأن تفعيل المساءلة كمبدأ وعملية انتشارها كقيمة في ممارسات الإدارة العامة تؤدي إلى تصحيح أعمالها من خلال خلق ثقافة إدارية وتنظيمية تعتمد على التوجيه بالنتائج والتزام الشفافية؛ ما يعمق حسن العلاقات بين الحكومة والمواطنين، ويعمل على تحسين التماسك الاجتماعي. (Mc Crindell, 1999, p 21).

وتبرز أهمية المساءلة كأحد الأركان الأساسية في مفهوم أو أسلوب الحكم الجديد، وهو ما عرف «بالعقد الاجتماعي» الممثَل بشراكة ثلاثية بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، والهادف لتحقيق استغلال أفضل لقدرات المجتمع، وتحقيق عقلانية الإدارة، فتشكل المساءلة أداة لضمان ما يسمى بديمقراطية الإدارة العامة، ولكون غياب المساءلة يساعد على انتشار الفساد وظهور الأمراض الإدارية؛ بسبب تدني كفاءة وظيفة الحكومة السياسية وتدني وظيفة القطاع الخاص الاقتصادية.. فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى المساءلة وفعالية وكفاءة الأداء.

وتعتبر المساءلة في الممارسة اليومية عملية توضيح وتبرير وجود الاختلاف بين الأداء الفعلي للعاملين، والأداء المتوقع من رؤسائهم، فمثلاً: لو أُبلغ موظف أن رئيسه يريد رؤيته على الفور، فإن أول ما يتبادر إلى ذهنه هو وجود خطأ أو قصور في أحد جوانب عمله/ مسؤوليته، وسيقوم بجرد ذهني للأعمال السابقة، محاولاً تذكر أو توقع السبب لطلبه وسيحضِّر إجابات محتملة لما يتوقعه.. وإن استحضار هذه الصور العملية لطبيعة العمل اليومي يمكن أن يوضح كيف إن المساءلة تعتبر وسيلة لمتابعة عمل المرؤوسين، وهي أمر لازم لتحقيق فعالية التنظيم، من حيث إنها مدخل للكشف عن الكيفية أو الصورة التي تم بها العمل، ومحاولة بيان الصعوبات أو الأخطاء ومسبباتها والعمل على تجاوزها أو تصويبها من خلال مراجعة العمل السابق.

وهكذا تبرز أهمية المساءلة كآلية لضبط العمل الإداري وضمان حسن التوجيه وتحقيق الفعالية والكفاءة لمنظمات الإدارة العامة، حيث إن الكفاءة Efficiency:Doing things right عمل الشيء صحيحاً، أي القدرة على إنجاز المهام المطلوبة وتحقيق الأهداف الموضوعة، وتعني الفعالية Effectiveness :Doing the right thing عمل الشيء الصحيح، أي اختيار أنجع الوسائل لتحقيق تلك الأهداف، وقد لوحظ أنه في إطار توزيع المهام والمسؤوليات بين القطاعين العام والخاص يزداد اقتراب المساءلة عن الأداء من هدف تحسين جودة الخدمة، وإلى زيادة دور المواطن (المستفيد من الخدمة) في عمليات صنع القرارات وإعادة إنتاج أنماط جديدة من المسؤولية والمساءلة في إطار نقل عدد من الصلاحيات للفاعل الجديد؛ ما يوفر تحسين جودة الخدمات من خلال مراعاة رغبات المستهلكين من خلال إضعاف صفة الاحتكار لمنظمات الإدارة العامة في تقديم الخدمات العامة.

فالمساءلة تمثل قيمة اجتماعية ترتبط بتحقيق قيم الديمقراطية والشفافية والتمكين، حيث يؤدي رسوخ الشفافية في أعمال الإدارة العامة إلى تدعيم المساءلة، ومن دون المساءلة فلا قيمة للشفافية في العمل، ومن دون الشفافية لا يمكن تفعيل المساءلة، كما يرتبط مفهوم المساءلة في مفهوم التمكين بأن كليهما يسعى لإيجاد مؤسسات إدارية قادرة على الحفاظ على شرعية تخصيص وتوظيف المصادر وموارد المجتمع، فالتمكين مشتق من مفهوم القوة التي تعني السيطرة على المصادر وهو يعني قدرة الأفراد على الاتصال واستخدام الموارد المتوفرة في المجتمع، ويعتبر شيوع قيمة المساءلة مرتبطاً ببقاء ثقة المواطنين في أي نظام للحكم العام؛ لأن رسوخ قيمة المساءلة في المجتمع يعني أن الجهاز الإداري في الدولة يعمل من أجل مصلحة المجتمع، وأن الدولة (الإدارة العامة) وأجهزتها تشعر بالمسؤولية تجاه المواطنين، وأن المواطنين في المقابل يعرفون ويقدِّرون أهمية الجهود التي تبذل من قبل أجهزة الدولة لخدمتهم. (فوزي، ١٩٩٩م، ص ١٩ ـ ٢١).

وتُعد المساءلة مدخلاً لتحقيق الثقة داخل التنظيم الواحد، فعندما ينظر إليها على أنها عملية تتضمن التوضيح والتبرير بطبيعة الأداء والكيفية التي تم بها، بين طرفين مساءل ومسائل أو مرؤوس ورئيس، فإن هذه العملية تتضمن في ثناياها وجود الاستعداد للقبول بالتبرير الذي يجب أن يتسم بالوضوح والموضوعية ليكون مقنعاً للطرف الآخر، وهذا يتطلب أن يكون العمل والتفسير واعياً وعقلانياً، ويقتضي الالتزام بتحقيق أهداف محددة، والانسجام مع سياسة عامة متفق عليها، وعند تعميم ذلك في جميع فروع المنظمة وبين مختلف مستوياتها التنظيمية، وتفعيل هذه القيمة والمبدأ في عمل المنظمات العامة للإدارة، مع البيئة الخارجية والمتمثلة في المجتمع ومنظماته؛ فإن ذلك يحقق الثقة المتبادلة التي توجد مناخاً تنظيمياً عاماً وأنسب للإنجاز الجيد. (دويري، ٢٠٠٢م، ص ٥٢).

سادساً: فوائد تفعيل المساءلة

لما لتفعيل المساءلة من أهمية في تحقيق التماسك التنظيمي لمختلف المنظمات والمؤسسات، وكذلك لصيانة التماسك الاجتماعي على مستوى المجتمع، وتحسين وتحقيق الثقة العامة في عمل الإدارة العامة، وفي حالة النظر إلى المساءلة كوسيلة لدعم التنمية والتحسن المستمر في الأداء، وتحقيق الإنصاف وإظهار الإنجاز الجيد، إضافة إلى محاسبة الأداء القاصر، عندها يمكن توقع نتائج إيجابية واضحة تشكل بمجملها منافع لتفعيل عملية المساءلة، وتشمل:

١ ـ تحسين الأداء.

٢ ـ تشجيع الموظفين على المشاركة أكثر في عملية صنع القرارات الإدارية؛ ما يحقق مستوى أفضل من الالتزام في إنجاح العملية الإدارية؛ نظراً إلى احتوائهم وشعورهم بالأهمية.

٣ ـ تعزيز الشعور بالجدارة والكفاءة على مستوى الأفراد والمنظمات.

٤ ـ تساعد على الإبداعية والابتكار، حيث إن تفعيل المساءلة في حالة إظهار الإنجاز الحسن تنمي لدى العاملين الرغبة بمحاولة الإبداع والبحث عن الوسائل لتحقيق ذلك، وهو ما يمكن ربطه مع حب تحقيق الذات لدى العامل اعتماداً على أن الموظف أو عامل الإدارة يسعى لتحقيق المسؤولية.

٥ ـ ترفع من مستوى الرضا لدى العاملين وتحقق تحسين وصيانة الجانب المعنوي لدى الأفراد؛ ما يعزز الولاء للمنظمة والعمل.

٦ ـ بيان وتوضيح الأدوار والمسؤوليات للأطراف المشتركة في تقديم خدمات معينة أو إنجاز عملية إدارية مشتركة.

٧ ـ وجود وصف وظيفي لكل وظيفة إدارية يراعي قدرة العاملين من خلال الاعتماد على نظام الجدارة في التعيين، وتوفير الإمكانات والسلطة اللازمة لتنفيذ مهام كل وظيفة.

٨ ـ الموازنة الواقعية بين طبيعة توقعات الأداء، والأهداف المحددة لكل طرف في العملية الإدارية، مع القدرات والإمكانات المتوافرة لكل طرف(المهارات المتوافرة، المصادر المخصصة، السلطات الممنوحة).

٩ ـ وجود نظام لرفع التقارير للجهات ذات العلاقة على أن تكون معلومات هذه التقارير، دقيقة، موثوقة، صادقة، تصف النتائج المتحققة مع التسبب الملائم نسبياً وإيجابياً.

١٠ ـ المراجعة المشتركة بين الأطراف ومناقشة النتائج المتحققة ومقارنتها مع المخطط لها، والتعاون على تحديد سبل العلاج، وإجراءات التحسين والتطوير، ووضع نظام للاستفادة من التغذية الراجعة بين الأطراف. (دويري، ٢٠٠٢م، ص ٩٥).

والمسـاءلة عند تفعيلها كمبدأ وممارسـتها كعملية في مجال نشـاطات وأعمال الإدارة العامة، تساعد في القضاء على الأمراض الإدارية المتمثلة في المحسوبية والواسطة وهدر الوقت وإضاعة المال العام، وتساعد على تعزيز الثقة بالجهاز الإداري للدولة، وخلق إدارة أكثر استجابة لحاجات المواطنين، حيث وجودها يؤكد سـيادة الالتزام الأخلاقي والعقلانية، وسـيادة القانون؛ ما يعزز السـعي لتحقيق كفاءة العمل الإداري، وتعزيز الشـعور بالأمان الوظيفي؛ ما ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية، الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأمن الوطني كمحصلة نـهائية.

سابعاً : المساءلة والرقابة

تعتـبر الرقابـة الإداريـة الأداة الأساسـية للتأكـد من حسـن سـير العمل في أجهـزة الدولة وتحقيق أفضل مسـتوى من الكفاءة والفعالية، وتمارس أجهزة الرقابة المركزية أعمال الرقابة على أجهـزة الإدارة العامـة من خلال عمليات الإشراف، والتفتيش، والمتابعة، وفحص الشـكاوي، والتحريـات الإدارية، ورفع التقارير الإدارية، وهنا يمكن اعتبار الرقابة الإدارية وسـيلة للتأكد من أن أهداف الدولة وبرامجها قد تحققت وفقاً للخطط المرسومة وبما يتسق مع القوانين والأنظمة النافذة، وبالتالي فهي أداة تجسد من خلالها مبدأ المساءلة والمسؤولية. (الذنيبات، ١٩٩٨، ص ٢٩٨).

وبمراجعـة بعض الأدبيـات الإدارية لوحظ أن بعـض الباحثين تعاملوا مـع مفهوم الرقابة ومفهـوم المسـاءلة كمفهومين مترادفين، وقد أوضـح (فـوزي، ١٩٩٩م، ٣٢)، أوجه اختلاف المساءلة عن الرقابة في التالي:

١ ـ إن مفهوم الرقابة مفهوم تقني يجري تطبيقه أثناء سـير العمل أو بعده مباشرة؛ للوقوف على النتائج وقياسها بالمعايير الموضوعة، بينما مفهوم المساءلة أكثر ديناميكية يتم تطبيقه بعد انتهاء العمل أو التصرف، ويتوقف تطبيقه على نتائج العملية الرقابية.

٢ ـ إن مفهوم المساءلة قد يشمل التأكد من اتساق القرارات مع القوانين واللوائح، وأن العمل يسـير وفـق الخطـط المحـددة، وقد تتجـاوز ذلك وتشـمل التغيـير وتعزيز مشـاركة الأفراد والتمكين وتحمل المجتمع والجهاز الإداري مسؤولياتـهما الاجتماعية والأخلاقية.

٣ ـ إن الرقابة تترك في الأذهان أثراً سلبياً، كما أشار إلى ذلك Dimock حين لاحظ أنه ينظر إليها كقوة سلطة خارجية مفروضة لتنفيذ الأوامر والتعليمات ومحاسبتهم ومعاقبتهم.

٤ ـ أن كثرة أجهزة الرقابة تولد أحياناً الجمود وأحياناً الانحراف وإتباع أساليب للتحايل، بينما مفهوم المساءلة يعتبر إيجابياً ويسعى لتفعيل قدرات المنظمات الإدارية ويخلق تفاعلاً اجتماعياً لإيجاد روابط أكثر متانة، ويولد الثقة بين المواطن والإدارة والنظام السياسي ككل.

٥ ـ أن الأفراد الذين يخضعون للمساءلة لا بد أن يمتلكوا مقومات رقابة ما سوف يحاسبون عليه.

ثامناً : معوقات تطبيق المساءلة

اعتماداً على ما ورد في أدبيات الحقل وفي الدراسات السابقة؛ فإن جل المعوقات كانت وليدة تراكمات تاريخية للجوانب الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية للمجتمع الذي تعمل فيه الإدارة، وفي أدناه أهمها:

الفئة الأولى

معوقات إدارية وبنيوية تتعلق بالجهاز الإداري Administrative and Structural Obstacles وتشمل:

١ ـ سطوة المركزية الشديدة وضعف اللامركزية على مستوى الإدارة؛ لذا يلتزم الإداريون التنفيذيون بما يملى عليهم من رؤسائهم أو من المركز الرئيس، ويكون التفويض في هذه الحالة بأدنى درجاته؛ ما يضعف قدرة الرئيس على مساءلة المرؤوس خارج قاعدة الإذعان، وهذا يشكل تحدياً كون المساءلة عملية تشمل جميع جوانب العملية الإدارية، التي تتطلب من الإداري استخدام مهاراته والاستفادة من جدارته بالعمل، ومحاولة الابتكار، وهذا يضعف المساءلة أمام الجمهور، حيث نجد الموظف الإداري الذي يتعامل مع الجمهور مباشرة، يعزو وجود أي مشكلة يشكو منها المواطن، إلى أن التعليمات تقتضي ذلك وهو ينفذها فقط.

٢ ـ ضعف التخطيط الشامل، الذي بدوره يتسبب في إضعاف أو إهمال الاستخدام الأمثل للطاقات التنظيمية، حيث يؤدي إلى عدم تحديد الأدوار بدقة أو حدوث الازدواجية في النشاطات أو التداخل في الواجبات والمهام؛ ما يشوش خطوط المساءلة في مرحلة العملية أو التنفيذ، ويجعل من الصعوبة بمكان عَزّو المستوى المتحقق للنتائج إلى أي فرد أو وحدة تنظيمية.

٣ ـ صعوبـة تفعيـل الرقابـة والإشراف الإداري بسـبب تضخم حجم الجهـاز الإداري وتعدد نشـاطاته إضافة إلى وجود عمالة زائدة، ما يُعقد عمليات المسـاءلة ويضعف قدرة مؤسسات محدودة لممارسـتـها، حيـث إن كل قطاع خدمة يحتاج إلى نظام مسـاءلة مختلفة تبعاً لاختلاف طبيعة عمله.

٤ ـ تعقُّـد اللوائـح والإجـراءات، وليـس أدل عـلى ذلـك من كثرة التجـارب القائمة لتبسـيط الإجراءات، وتزايد الشـكوى من الروتين في إنجاز معاملات المواطنين، وسيادة الروتين في عمل الجهاز الإداري الحكومي بشكل عام.

٥ ـ ضعـف الحمايـة الممنوحـة للأشـخاص والوحدات الإداريـة التي تمارس أعمال المسـاءلة أو الرقابة، وتبين ذلك من عدم اسـتقلاليتها التامة وإخضاعها للإدارة العامة (المركز)، ما يوفر وسائل كثيرة للتأثير على القرارات المتخذة من قبلهم.

٦ ـ كثرة التغيرات في القوانين والنظم والتعليمات، وأحياناً كثرة إعادة الهيكلة يجعل من الصعب ممارسـة المساءلة بصورة منتظمة وكعملية متصلة، حيث إنه بالرغم من التغيرات في القوانين والتشريعات والهياكل تبقى أنشطة الإدارة العامة مطلوبة ممارستها وتقديم الخدمات اليومية للمواطنين، ولا يتوقف ذلك على إدارة الشـؤون العامة حتى تتضح صورة الهياكل الجديدة أو إنجاز القوانين، وإنما يكون ذلك معطلاً للأعمال أحياناً.

الفئة الثانية

معوقات اجتماعية ثقافية Socio cultural Obstacles ومنها:

١ ـ هيمنـة الـولاءات الاجتماعيـة التقليدية التي تؤدي إلى شـيوع المحاباة والمحسـوبية في عمل الإدارة العامة وتحول العلاقة بينها وبين المواطن إلى علاقة السيد بالتابع.

٢ ـ انخفـاض مسـتوى رواتـب العاملـين في الجهـاز الإداري مقارنة بارتفاع تكاليف المعيشـة؛ ما يسـاعد على إيجاد بيئة ملائمة للفسـاد، إضافة إلى توافر العروض المغرية لتداول السـيولة الزائدة بسبب توجهات الدول المختلفة لتشجيع الاستثمارات.

٣ ـ ضعـف التدريـب، خاصـة عـدم احتواء برامجهـا على نشـاطات تدريبية تحقـق تعميم ثقافة المساءلة، وبيان متطلباتـها ومنافعها.

٤ ـ ضعف التنشئة الاجتماعية الأساسية للأفراد والعاملين في منظمات الإدارة العامة، وعدم مراعاة ذلك في برامج التكيف التنظيمي، التي تتمثل في تأهيل الموظفين الجدد، خاصة في مجال المساءلة وعلاقاتها ومقتضياتها.

٥ ـ انتشار الفساد الذي أصبح من المعوقات الخطيرة التي تحول دون تفعيل مفهوم المساءلة، ويمكن قراءة ذلك من أهمية عنصر المساءلة كأحد مكونات معادلة مواجهة الفساد كما أوردها (Robert Klitguard) حيث أوجز فيها ظاهرة الفساد الإداري بالمعادلة التالية:

أ = ب + ج ـ د

حيث إن: (أ) تعني الفساد الإداري، (ب) تعني إمكانية شخص أو جهة احتكار سلعة معينة، (ج) تعني كون الفاعل حذراً وحذقاً في التعامل، (د) تعني احتمال التعرض للمساءلة والتكاليف المتوقعة لذلك. (دويري، ٢٠٠٢م، ص ١٠١).

تاسعاً : دور المواطن في تحقيق المساءلة

يمكن للمواطن مساءلة الإدارة العامة من خلال ما يتمتع به المواطنون في ظل نظام ديمقراطي من قدرة عالية على مساءلة الإدارة العامة من أجل تحقيق هدفين يتمثل الهدف الأول في تحقيق الإنصاف من موظفي الخدمة في حالة الإضرار بمصالحه، وذلك بسبب اتخاذ قرار غير قانوني أو سوء الإدارة، وفي هذه الحالة يستطيع المواطن مساءلة الإدارة العامة باللجوء إلى المحاكم المدنية، والمطالبة بالإنصاف طبقاً للنظام أو القانون الإداري أو المدني، ويظهر من ذلك أهمية عامل استقلالية القضاء؛ ما يعطي السلطة القضائية القدرة على إنصاف المواطن ومساءلة الإدارة العامة.

ويتمثل الهدف الثاني مساءلة المواطن للقطاع الحكومي حول سوء الإدارة، الذي يسبب القصور في جوانب بعض الخدمات العامة المقدمة للجمهور، وبهذه الحالة تكون مساءلة المواطن للإدارة العامة من خلال جماعات منظمة، أو من خلال الانضمام إلى منظمات المجتمع المدني المختلفة وممارسة المساءلة من خلال عضويته فيها، ويكون ذلك باللجوء إلى المحاكم أو من خلال ممثليهم في البرلمانات أو مجالس الشورى، أو استخدام وسائل الإعلام المختلفة من خلال توجيه الملاحظات الانتقادية، على الرغم من أنها ليست مساءلة ذات أثر مباشر، إلا أن تراكمات هذا العمل قد تؤدي إلى تنشيط صور أخرى للمساءلة.

وتشير الأدبيات إلى أن المواطن يمكنه مشاركة الإدارة العامة، لتحقيق أهدافٍ عدة، منها:

١ ـ تنمية وعيه بما يحدث على صعيد الإدارة العامة .

٢ ـ إفساح المجال له للاندماج في شؤون المجتمع وتحديد الغايات التي يسعى لتحقيقها.

٣ ـ قدرته على تمثيل مختلف المصالح والتيارات الموجودة في المجتمع.

٤ ـ إضفاء الشرعية على أداء الإدارة العامة؛ ما يجعلها تعمل بكفاءة وفعالية.

٥ ـ الإسراع في إحداث التغييرات المطلوبة في اتجاهات المواطنين وسلوكهم بما يساعد على نجاح جهود التنمية .

٦ ـ تعزيز قدرته على مساءلة الإدارة العامة من خلال صنع السياسات العامة، خاصة إذا نصت الأنظمة والتشريعات والقوانين على ذلك.

وفي المجتمعات المتقدمة يمكن للمواطن مساءلة الإدارة العامة، من خلال صور عدة، أهمها التالي:

أ ـ الاستشارات والمؤتمرات غير الرسمية Informal Conferences & Consultations وهو أسلوب غير رسمي يهدف إلى الحصول على مشاركة جماعات المصالح، يتم من خلاله مناقشة السياسات المقترحة مع الجماعات المؤثرة والمتأثرة بهذه السياسات، وتكون هذه الاستشارات شفوية أو مكتوبة، وهذه تهدف إلى التوفيق والتقريب بين مصالح مختلفة، وقد تبدو في البداية متعارضة أحياناً.

ب ـ اللجان الاستشارية Advisory Committees التي يتم إنشاؤها داخل الإدارات الحكومية، خاصة على مستوى الإدارة المحلية، وتتكون في الأساس من خبراء لإبداء نصائح فنية تقنية، أو تضم أعضاء من أجل تمثيل جماعات مصالح معينة.

ج ـ الاستماع العام Public Hearing، وله نوعان استماع رسمي وآخر غير رسمي ويسمح لأي مواطن بالحضور بهدف مناقشة مقترح يتعلق بسياسة عامة، وذلك قبل تبنيه.

د ـ مساءلة المواطن للإدارة من خلال الإنتاج المشترك Co ـ Production، وهناك ثلاثة أشكال للمشاركة في هذه المساءلة، وهي:

١ ـ المواطن يطلب المساعدة Citizen Requests Assistance.. يعتمد نجاح تطبيق عدد من البرامج الحكومية على سلوك المواطنين، حيث تتكاتف الإدارة العامة والمواطنين في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة مثل الخدمات العلاجية وإعانات البطالة، وفي حالة عدم رضا المواطن عن الخدمة وعزوفه عنها إن استطاع لعدم رقيها للمستوى المرغوب، فهذا يعني عدم تمتع الإدارة بالشرعية.

٢ ـ المواطن يقدم المساعدة Citizen Provides Assistance.. يعتمد نجاح تطبيق عدد من البرامج الحكومية على سلوك المواطنين، حيث تتكاتف الإدارة والمواطنون في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، ويستطيع المواطنون من هنا ضبط الإدارة، حيث تستند المشاركة هنا إلى التعاون التطوعي؛ إذ يعمل المواطنون من أجل خدمة مجتمعهم المحلي وتتمثل في المشاركة بالحفاظ على مجتمعهم العام أو المحلي.

٣ ـ التوافق المتبادل بين الإدارة والمواطن Citizens / Agent Mutual Adjustment.. ويتبلور هذا الدور من خلال إدراك المواطن والإدارة أن هناك أهدافاً مشتركة جديرة بالتحقيق، وأن هناك مشاكل محددة، والوصول إلى توافق يؤدي إلى تحسين مستوى تقديم الخدمات.

هـ ـ مساءلة المواطن للإدارة حول المنتج النهائي، وقد رأى صمويل بول Samuel Paul أن هناك محددين يؤثران في مساءلة المواطن للإدارة العامة هما الخروج Exit والصوت Voice، ويقصد بالخروج قدرة الأفراد على ترك الخدمة واللجوء إلى مقدم خدمة آخر، أما الصوت فيقصد به التأثير على المخرج النهائي عبر صندوق الانتخاب، ويمثل الخروج استجابة اقتصادية، أما الصوت فهو استجابة سياسية، وهنا تبرز أهمية تمتع المواطن بالقدرة الشرائية، وعدم احتكار السلع العامة على جهة واحدة لتقديمها، ووجود نظام ديمقراطي، حيث إنه الشرط الأساسي والأول لوجود فكرة مساءلة المواطن للإدارة العامة. (فوزي، ١٩٩٩م، ص ص ١٠٥ ـ ١٠٩).

عاشراً : علاقة الشفافية والمساءلة بالحكمانية Governance

هناك علاقة بين الشفافية والمساءلة والحكمانية، حيث تعد الشفافية والمساءلة من أهم المبادىء الأساسية للحكمانية الجيدة Good Governance؛ وذلك لأهمية دورهما في الحد من الفساد الإداري والإسهام في التطوير والإصلاح الإداري والتنمية المستدامة.. وهو المصطلح الذي ظهر في بداية التسعينيات ليسهم في الحد من الفساد، وذلك من خلال تخفيف أعباء الحكومة ونقل الكثير من مهامها إلى القطاع الخاص؛ ليكون مشاركاً ومنافساً للقطاع العام والحكومي، ومن شأن الحكمانية التي تقوم على الشراكة بين القطاعين الحكومي والخاص والمجتمع المدني أن تؤدي إلى تفعيل المساءلة والمراقبة والتنافس، وتقليل الاحتكار وسيطرة الحكومة والبيروقراطية على القرارات الكبيرة، الأمر الذي يؤدي إلى تنافس القطاعات الثلاثة في تقديم أفضل الخدمات للعميل دون الحاجة إلى تقديم الرشا والهدايا والبحث عن الواسطات والعلاقات المشبوهة، طالما أن هناك بدائل متعددة ووجود الإعلام الحر المتزِّن، الذي يوصل شكواه وتظلماته إن تعرض للابتزاز أو الاستغلال، وفي ظل الحكمانية يشعر المواطن والموظف بمسئولياتهما الاجتماعية، وبانتمائه لوطنه لتصاعد الميل للنقد وكشف ما هو غامض وخفي.(الكبيسي،١٤٢٧هـ، ص٩).

وقد عرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP) الحوكمة الجيدة بأنها: المشاركة الشعبية، الشفافية، المساءلة والمحاسبة، والفعالية في ممارسة الحكم، وترويج حكم القانون، والعدالة القضائية للجميع.. وأن الحوكمة الجيدة هي تلك التي تضمن بأن تكون الأولويات السياسية والاجتماعية والاقتصادية مبنية على الإجماع العام وأن الأصوات الأكثر فقراً وعوزاً في المجتمع يتم الاستماع إليها عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالمصادر التنموية.(UNDP, 1997,P13)

وكذلك عرَّفها مركز أبحاث منظمة التنمية الدولية (IDRC)، وهي منظمة غير حكومية تتخذ من كندا مقراً لها ـ قامت مؤخراً بإنشاء صندوق الشرق الأوسط للحوكمة الجيدة (Middle East Good Governance Fund) الذي يهدف إلى تدعيم ترويج وتطبيق المفهوم بمنطقة الشرق الأوسط، الحوكمة الجيدة يقصد بها، إيجاد المساحة الحرة والديمقراطية، التي تمكن منظمات المجتمع المدني والمؤسسات السياسية من المشاركة في عمليات صنع واتخاذ القرارات،

وإلـزام وسـائل الإعـلام باتخـاذ موقف حيـادي في نشرها للمعلومـات وتشـجيعها للحوارات الوطنية. (IDRC,2005,P9) .

كـما عرَّفهـا كوفـمان(Kaufmann ، 2005,p6)، كبـير الباحثـين المتخصصـين في بحـوث ودراسـات الحوكمة لدى البنك الدولي، بأنها، ممارسة السـلطة من خلال المؤسسات والأعراف الرسمية وغير الرسمية لتحقيق الصالح العام والتي تتضمن:

١ ـ عملية الاختيار والإشراف على تغيير واستبدال الحكومات.

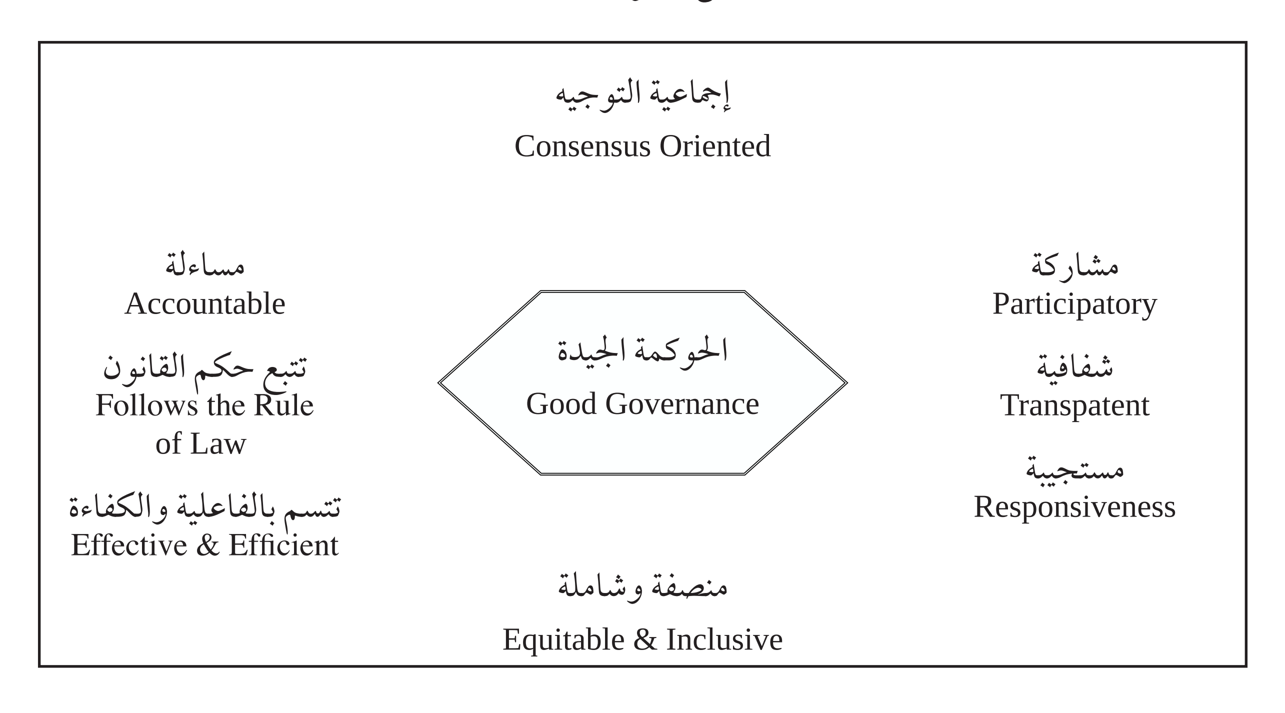
٢ ـ القدرة على صياغة وتنفيذ سياسات سليمة وتقديم الخدمة العامة.

٣ ـ احترام المواطنين والدولة للمؤسسات التي تحكم التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية بينهم.

خصائص الحوكمة الجيدة: من أهم خصائص الحوكمة الجيدة، كما يسميها البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، والتي يجب توافرها في أي حوكمة لكي توصف الحوكمة في بلد ما بأنها «حوكمة جيدة Good Governance موضحة بالشكل رقم ٤ ـ : (UNDP ، 1997,P17)

الشكل رقم (٤)

خصائص الحوكمة الجيدة *

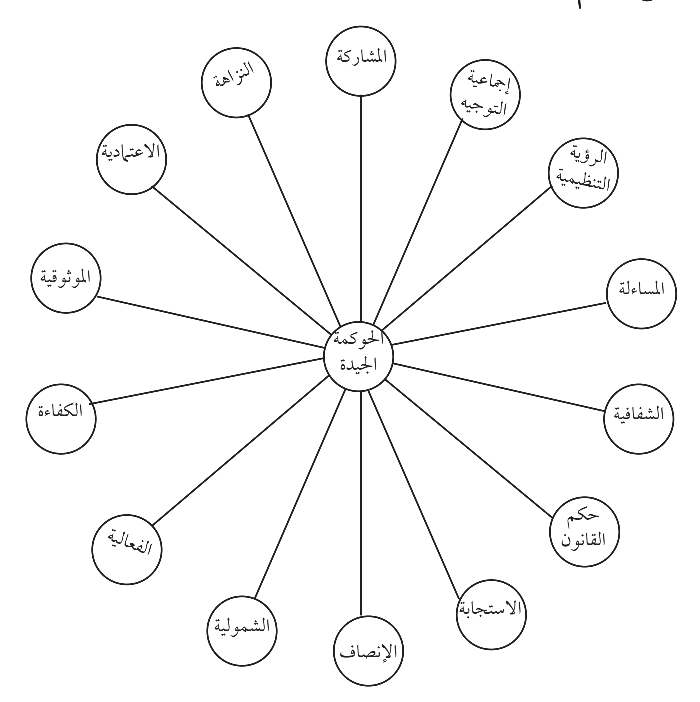


* المصدر: UNDP ، 1997

حادي عشر: المبادئ الأساسية للحوكمة الجيدة

نظـراً إلى الاختلاف الكبير بين الباحثين والمنظـمات والهيئات الدولية المعنية بالحوكمة حول المبادئ الأساسية للحوكمة الجيدة التي تقوم عليها، وعددها، وأهميتها، ومسمياتها. فقد تم اختيار المبادئ المحددة من قبل البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP) والذي يعد من أكثر المنظمات الدولية الناشطة في مجال دراسة الحوكمة الجيدة والدعوة إلى تطبيقها؛ وذلك لأنها شاملة ويمكن تطبيقها على جميع أوجه الأنشطة الحكومية، والذي حددها البرنامج في عشرة مبادئ، بالإضافة إلى أربعـة مبادىء حصرها (الحضيف، ١٤٢٨هـ، ١٨) مـن مصادر مختلفة أخرى بحيث أصبح إجمالي هذه المبادىء أربعة عشر مبدأً، والشكل رقم ٥ ـ أدناه يوضح ذلك:

الشكل رقم (٥) المبادئ الأساسية للحوكمة الجيدة *



* المصدر: الحضيف، ١٤٢٨هـ

(١)	المشاركة (Participation)	(٨)	الإنصاف (Equity)
(٢)	إجماعية التوجيه (Consensus Oriented)	(٩)	الشمولية (Inclusiveness)
(٣)	(الرؤية التنظيمية (Organizational Vision)	(١٠)	الفاعلية (Effectiveness)
(٤)	المساءلة (Accountability)	(١١)	الكفاءة (Efficiency)
(٥)	الشفافية (Transparency)	(١٢)	الموثوقية (Trustworthiness)
(٦)	سيادة النظام أو حكم القانون (Rule of Law)	(١٣)	الاعتمادية (Dependability)
(٧)	الاستجابة (Responsiveness)	(١٤)	النزاهة (Integrity).

وهنـاك عدد من العوامل التي أسـهمت في بروز مفهوم الحوكمـة، من أهم هذه العوامل ما يلي:

١ ـ سياسية.

٢ ـ العولمة .

٣ ـ اقتصادية.

٤ ـ إداريـة .

٥ ـ تطور تقنية المعلومات والاتصالات .

٦ ـ مؤثرات خارجية وداخلية وضغوط دولية .

٧ ـ مكافحة الفساد الإداري.

الثاني عشر: العوامل المتعلقة بمكافحة الفساد

تعتـبر قضية مكافحة الفسـاد الإداري من أبـرز المبررات التي تسـتخدمها المنظمات الدولية الداعية إلى تطبيق مفهوم الحوكمة، وتشير الدراسات التي أجريت من قبل البنك الدولي (WB) إلى وجود علاقة عكسية مباشرة بين الحوكمة الجيدة والفساد الإداري، أي أن الدول التي تتوافر فيهـا الحوكمـة الجيدة يكون مسـتوى التنمية لديها أعلى ونسـبة الفسـاد فيها أدنى مـن تلك التي لا تتوافر فيها هذه الخاصية. ويعد هذان البعدان (انتشـار الفسـاد، ومسـتوى التنمية) من ضمن المبررات التي تستخدمها المنظمات الدولية للمناداة بتطبيق مفاهيم الحوكمة على المستوى الدولي. حيث يعتبر الفسـاد الإداري من أكبر المعوقات التي تحول دون تحقيق معدلات مقبولة من النمو الاقتصادي، خصوصاً في الدول النامية والفقيرة.

وفي هذا الصدد أثبتت تلك الدراسات والبحوث أن الفساد الإداري يعتبر عائقاً رئيساً أمام تحقيق التنمية الاقتصادية، ويأخذ حيزاً كبيراً من النشاط كمؤشر اقتصادي في كثير من دول العالم، وأن اسـتشراء الفسـاد الإداري في القطاعـات الحكومية دليل على عدم وجـود الحوكمة الجيدة، ويرجع السبب في ذلك إلى مجموعة من العوامل، من أهمها سوء إدارة الدولة لقطاعاتها المختلفة،

ومدى تطبيق مبدأ المساءلة في المؤسسات والمنظمات الحكومية من عدمه، والروابط بين الحاكم والمحكوم، والإطار القانوني الذي ينظم هذه العلاقة، ومدى اتسام العمليات والإجراءات الحكومية بالشفافية والوضوح، ليس فقط في جانبها القانوني، لكن الأهم من ذلك في جانبها التطبيقي. (الحضيف، ١٤٢٨هـ، ص ٤٠).

٢ . ١ . ٣ الفساد الإداري Corruption

البحث في موضوع الشفافية والمساءلة يعني التعرض للفساد الإداري، الذي يُعدُ مقترناً بالإنسان منذُ وجوده على الأرض، حيث أُتهم من قِبل الملائكة بالفساد وسفك الدماء كما ورد في القرآن الكريم حيث:﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾﴾ (البقرة).

وأصبحت ظاهرة الفساد الإداري حديث الساعة، واستحوذت على اهتمام المنظمات والهيئات الدولية، الحكومية وغير الحكومية، وتزايد الاهتمام بمواجهتها والتصدي لها على نطاق المنظمات العالمية والمحلية.

كما حظيت باهتمام الكثيرين من أساتذة الإدارة والمفكرين والباحثين بشكل عام في بداية التسعينيات من القرن الماضي، وذلك من خلال المطالبة المتزايدة بتحقيق الشفافية: أي جعل مرافق الدولة كافة تكشف عما يدور بداخلها وتوفر المعلومات المتعلقة بأدائها الذي بدوره يؤدي إلى إحداث تغييرات على الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، نتيجة لمشاركة المواطن وأصحاب المصالح في مناقشة قضايا الشأن العام وتعزيز دور القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني في إصلاح وتطوير أداء الدولة.

وتدلل ظاهرة الفساد على غياب القيم الأخلاقية، والأسس والضوابط التي تحكم السلوك الإنساني بوجه عام، والإداري بوجه خاص؛ ما يعطل خطط وبرامج التنمية ويفشلها، ومن أنماط الفساد الإداري: (خيانة الأمانة، الرشوة، استغلال المنصب، التستر على الرؤساء والمرؤوسين، والوساطة).

أولاً: ماهية الفساد الإداري

هناك العديد من التعريفات التي أُعطيت للفساد الإداري، تختلف حسب نظرتـها وطابعها وفلسـفتها، فمنها من يوسـع مضمونـه ليربطه بالبعد الحضـاري وما فيه من قيـم وتقاليد ونظم عقائدية وسياسـية وبيئيـة، ومنها أحادية النظرة تنظر إلى الفسـاد الإداري على أنه نتاج التسـيب والفوضى، واستجابة للحاجة والعوز أو ردة فعل لأوضاع سياسية أو نفسية أو اجتماعية محددة. (المالك وآخرون، ١٤٢٥ هـ، ص ١١).

- وقد عرَّف (هيجان، ١٤٢٤هـ، ٥٤٤) الفسـاد الإداري بأنه: ظاهرة عالمية تتضمن اسـتغلال الوظيفة العامة والمصادر العامة لتحقيق منافع شخصية أو جماعية بشكل منافٍ للشرع والأنظمة الرسمية، سواءً أكان هذا الاستغلال بدافع شخصي من الموظف نفسه، أم نتيجة للضغوط التي يمارسـها عليه الأفراد أو المؤسسـات من داخـل أو خارج الجهاز الحكومي، وسـواءً أكان هذا السلوك تم بشكل فردي أم بشكلٍ جماعي.
- وعرَّف البنك الدولي الفسـاد الإداري بأنه: إسـاءة اسـتعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفسـاد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب رشـوة، أو ابتزاز، لتسـهيل عقد أو إجراء طرح لمنافسـة عامة، كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسـطاء لشركات أو أعمال خاصة، تقديم رشـوة للاستفادة من سياسات، أو إجراءات عامة للتغلب على المنافسين وتحقيق أرباح خارج إطـار القوانين المرعية، كما يمكن للفسـاد أن يحصـل عن طريق اسـتغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة.(القريوتي، ٢٠٠١م، ص ٣٣).
- وعرَّف (الدباغ وزيدان، ٢٠٠٢ م، ٣٩٨)،الفساد الإداري بأنه: سلوك منحرف يترتب عليه ارتـكاب مخالفـات ضد القوانين والتعليـمات النافذة داخل الجهـاز الإداري الحكومي لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية والمكاسـب الاجتماعية ويتسـبب في عدم تحقيق الجهاز الإداري أهدافه بتقديم خدمات للجمهور بكفاءة وفعالية.
- ويعرِّف (عليان وجرار، ١٩٩٧، ٣٧)، الفساد الإداري بأنه: استعمال الوظيفة العامة بجميع

مـا يترتـب عليها مـن هيئة ونفوذ وسـلطة لتحقيق منافع شـخصية مالية وغير مالية، وبشـكل مناف للقوانين والتعليمات الرسمية.

ـ وقد عرف أو سترفيلد (Osterfeld) الفساد الإداري بأنه:

ـ الأعـمال التي يمارسـها أفراد من خارج الجهاز الحكومي، وتعـود بالفائدة على الموظف العام لإغرائه للسماح لهم بما يلي:

أ ـ التهرب من القوانين والسياسات المعمول بـها.

ب ـ إجراء تغيير في القوانين والسياسـات، سواء باستحداث قوانين جديدة أو بإلغاء قوانين قائمة لتمكينهم من تحقيق مكاسب مباشرة وفورية.

ـ الأعـمال التي يقـوم بـها العاملون في الجهـاز الحكومي، بـهدف الحصول على مكاسـب لهم ولعائلاتـهم وأصدقائهم، وذلك من خلال استخدام مواقعهم لـ:

أ ـ طلب أو قبول منافع لهم من الأفراد مقابل تقديم خدمات مباشرة وفورية.

ب ـ اسـتحداث أو إلغـاء قوانـين أو سياسـات تتحقـق عن طريقها مكاسـب مبـاشرة لهم. (هيجان، ١٤١٨ هـ، ص ٢٠٧).

ـ وأشـار (الكبيـسي ٢٠٠٠ م، ٨٨)، إلى أن تعريفـات الفسـاد الإداري تراوحت بين تعريفات متشددة يطرحها رجال القانون والإدارة التقليديون والمحافظون، وتعريفات أخرى متساهلة. حيـث يعـرَّف الفسـاد الإداري عند المحافظـين والتقليدين بأنه: مجموعة مـن الأعمال المخالفة للقوانين والهادفة إلى التأثير في سـير الإدارة العامة أو قراراتـها أو أنشـطتها بـهدف الاسـتفادة المادية المباشرة أو الانتفاع غير المباشر، ويعرَّف عند الأقل تشـدداً بأنه: تصرف استثنائي أفرزته بعـض الظـروف، وأنه طريقـة بديلة لأداء الأشـياء بطريقة تغايـر الطريقة المألوفـة أو الطريقة المحددة رسمياً.

ثانياً: خصائص الفساد الإداري

وقد حدَّد (الكبيسي، ٢٠٠٥ م، ٤٢)، أهم خصائص الفساد الإداري في التالي:

١ ـ الفساد الإداري في مراحله الأولى ظاهرة مرضية غير مرئية، ولكن سرعان ما يتفشى وينتشر إلى باقي الأجهزة الأخرى، على الرغم من عامل السرية.

٢ ـ تباين واختلاف الوسائل والأساليب التي يتستر خلفها الفساد الإداري، حسب موقع الوظيفة في الهرم الوظيفي وحسب الجهة التي تمارسه.

٣ ـ يتفاعل الفساد الإداري مع الظروف والمتغيرات المحيطة به ليجعلها مناخاً وبيئة مشجعة له.

٤ ـ للفساد الإداري أنماط وأساليب مختلفة لاختلاف الجهة التي تمارسه والجهات التي تتعامل معه.

٥ ـ أخطر ممارسات الفساد الإداري تلك التي تتم عبر وكلاء أو وسطاء والذين يتمثل دورهم في التوفيق بين أطراف الفساد دون معرفة كل منهم للآخر.

٦ ـ يتميز أطراف جرائم الفساد الإداري بالخبرة والحنكة وما يجعلهم غالباً خارج دائرة الاتهام والقدرة على الإفلات من يد العدالة.

٧ ـ إذا كانت ممارسات الفساد الإداري في المجتمعات المتخلفة إدارياً وحضارياً أكثر شيوعاً منها في المجتمعات المتقدمة والمتطورة، فإن المجتمعات المتقدمة تعد بحق بيئة منتجة ومصدرة للفساد عبر حدودها.

٨ ـ تعد الحروب والكوارث الطبيعية والأزمات الاقتصادية ظروفاً مشجعة ومواتية لتفشي الفساد الإداري وانتعاشه نتيجة لتدني مستوى المعيشة وارتفاع الأسعار ومن ثم تضعف المقاومة لذوي الدخل المحدود.

ثالثاً: أسباب الفساد الإداري

كتب عبد الرحمن بن خلدون في القرن الرابع عشر الميلادي قائلاً: إن أساس الفساد هو الولع بالحياة المترفة بين أفراد الجماعة الحاكمة. وقد لجأ أفراد الجماعة الحاكمة إلى الممارسات الفاسدة لتغطية النفقات التي يتطلبها الترف. (كليتجارد، ١٩٩٤، ص ٢٦).

ويرى (Huntington) في دراسته التي أجراها بعنوان (التحديث والفساد)، أن انتشار

الفساد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعمليات التحديث الاقتصادي والاجتماعي السريع، وأضاف أن المدنية خلقت مناخاً لظهور الفساد وانتشاره، وذلك بثلاثة عوامل هي:

١ ـ أن المدنية تتضمن تغييراً في قيم المجتمع الأساسية.

٢ ـ أن جماعات السلطة في المجتمع لم تستوعب بعد المعايير الجديدة.

٣ ـ المدنية تشجع الفساد من خلال التغيرات التي تحدثها في السياسة. (آل الشيخ، ١٤٢٨هـ، ص ٥٤)

ويذهب (محمود، ١٩٩٧م، ٢٩٦)، إلى أن من أكثر العوامل والاعتبارات التي تؤدي إلى ظهور الفساد والانحراف الإداري:

١ ـ تصميم هياكل بيروقراطية بطريقة لا تستند إلى الأسس والمقومات التنظيمية السليمة.

٢ ـ تخلف القيادات الإدارية وضعف تأثيرها على مجموعات التابعين.

٣ ـ سوء التربية الاجتماعية وتخلف المناخ الاجتماعي العام.

٤ ـ ضعف المستوى المادي للوظيفة الحكومية.

٥ ـ عدم كفاية نظم الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها.

٦ ـ سيطرة الشعور بالقلق النفسي وعدم الأمان.

٧ ـ إحساس العاملين في الأجهزة البيروقراطية بأن هذه الأجهزة أداة للسيطرة والتسلط وليست أداة لخدمة المجتمع.

أما تقرير الندوة الإقليمية التي عقدتها دائرة التعاون الفني للتنمية بالأمم المتحدة في لاهاي فيشير إلى أن من أسباب الفساد الإداري:

١ ـ الأوضاع السياسية، وتأتي في المقدمة وهي السبب الرئيس، حيث إن الاستبداد يولد الفساد.

٢ ـ الأوضاع الاقتصادية، فالفقر والهوة بين الأغنياء والفقراء وتدني الأجور تغذي الميل نحو الفساد.

٣ ـ الأوضاع الإدارية، فانعدام أو ضعف أخلاقيات الوظيفة، وغياب مفهوم المساءلة العامة والمسؤولية يسهم في تفشي الفساد الإداري.

٤ ـ كـبر حجـم القطاع العام واتسـاع مجالاته، وهـذا يؤدي إلى بيروقراطيـة ذات توجهات تعني بالتوزيع لا بالإنتاج.

٥ ـ بروز أهمية العلاقات الشخصية في الحياة الاجتماعية.

٦ ـ الأقليات العرقية والثقافية التي ترى نفسـها مظلومة، واعتقادها أن ممارسـة أساليب الفساد هي الوسيلة الوحيدة للحصول على الحقوق.

٧ ـ الحقبة الاستعمارية، وما قام به المستعمِرون في الدول المستعمَرَة من أساليب وطرق أسهمت في انتشار الفساد في تلك الدول. (الأمم المتحدة، ١٩٩٠م، ص ٥٦).

ويـرى (المالـك وآخرون، ١٤٢٥هـ، ١٦)، أن من الأسـباب التي ينمو الفسـاد الإداري في مناخها وتتكاثر أنماطه التالي: ضعف الوازع الديني أو عدمه في النفوس، عدم تربية النشء تربية سـليمة وغرس الإيمان في قلوبـهم، انقياد الإنسـان للشـيطان وتوغل الجشـع والطمع في نفسه، غياب المحاسبة والردع، وغياب القدوة الحسنة، وعدم الدعاء للخير والإصلاح.

ويرى (ألطف) أن من أهم أسباب الفساد الإداري:

١ ـ أسباب نفسية واجتماعية وظروف خاصة، وحب الثراء السريع دون بذل الجهد.

٢ ـ ضعف الوازع الديني لدى الفرد وعدم قدرته على استيعاب التوجيه الديني منهجاً وسلوكاَ له.

٣ ـ تطور متطلبات الحياة شجع بعض الموظفين من ضعاف النفوس على اللجوء إلى الرشوة.

٤ ـ وجود نسـبة كبيرة من الأجانب في المملكة العربية السـعودية من غير المسـلمين الذي سهلوا تبادل الرشوة.

٥ ـ سوء تطبيق الأنظمة وخاصة في الإدارات التي لها علاقة مباشرة بالخدمات العامة، مع غياب الرقابة المستمرة واللاحقة من أجهزة الرقابة الحكومية أو الرقابة داخل الإدارات نفسها.

أما (فقيه) فيرى أن من أسـباب الفساد الإداري: عدم سن الأنظمة والقوانين والتشريعات الصارمة، المصحوبة بالإجراءات الوقائية للحد من ظاهرة الفسـاد وتجريم كل صوره وأشكاله،

ومتابعـة تنفيـذ هذه الأنظمة إن وجدت لتلافي جوانب القصور والنقص وسـد الثغرات فيها بما يـوازي التحولات والتغيرات في المجتمع ويواكب التطور في أسـاليب الإدارة الحديثة، وكذلك عـدم الجدية في تطبيق الأنظمة العقابية بحزم أو تطبيقها بشـكل انتقائـي أو عدم تطبيقها مطلقاً، يساعد في استشراء الظاهرة ويوفر لضعاف النفوس الطمأنينة للعبث بمقدرات الدولة وأموالها. إضافـة إلى ضعـف الرقابة عـلى الأجهـزة الحكومية، وضعف الـوازع الدينـي والأخلاقي لدى البعض، وإيثار المصلحة الخاصة على المصلحة العامة. (آل الشيخ، ١٤٢٨هـ، ص ٥٧).

ويرى (عيد، ٢٠٠٣م، ٧١٢): أن جذور الفساد ترجع إلى؛ تدني مستوى المساءلة، والشفافية، وضعـف المجتمع المـدني، وعجز الموظفين العامين بما فيهم السياسـيون عن فهم وإدراك الأهمية الأساسـية لسـيادة القانون الذي سُـن بأسـلوب شرعي وفي إطـار المبادىء الأساسـية للشرائع السماوية والدساتير الوضعية.

وحـدد (سـليمان، ٢٠٠٦م، ٣٤)، مجموعـة من الأسـباب التي تؤدي إلى وجود الفسـاد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي:

١ ـ غياب الشـفافية: تمثل المجتمعات غير الديمقراطية بيئات مغلقة تسيطر الحكومات فيها على إعلامها ولا تسمح بنشر إلا ما يصب في صالحها.

٢ ـ ضعف السـلطة القضائية وسـيادة القانون: تعتبر السـلطة القضائية المسـتقلة مفهوم غريب في هـذه المناطق، حيث تعمل السـلطة القضائيـة تحت إشراف الحكومـة، فالقضاة موظفون ويخضعون لسلطة وزير العدل الذي بدوره يشغل منصباً تنفيذياً في مجلس الوزراء.

٣ ـ الهيـكل الاجتماعـي: تعتـبر المجتمعـات في هـذه المناطق غير منصفـة فهي تنحـاز إلى الطبقة الحاكمة وإلى النخبة والصفوة ضد بقية الشعب.

٤ ـ حوكمـة الشركات: يشـير مفهوم حوكمة الشركات إلى، مجموعـة من الطرق التي يمكن من خلالها أن يتأكد المسـتثمرون مـن تحقيق ربحية معقولة لشركائهم، وعـادة ما يترأس مجالس الإدارة في هـذه المناطـق النخـب وتشـعر الحكومات بالتهديـد لمجرد التفكير بـأن الجمهور يراقب أعمالها؛ لذا ترى علاقتها مع النخبة ضرورية لبقائها والعكس صحيح.

٥ ـ التحديـات السياسـية لمحاربة الفسـاد: لا بد من وجـود الإرادة السياسـية الحقيقية والدعم الشعبي القوي لمحاربة الفساد ومن دون ذلك ستتحول كل هذه الإجراءات إلى ستار دخاني يؤدي إلى تعميق انعدام الثقة وتوسيع نطاق الاستياء الشعبي.

٦ ـ القوانين والحواجز المبالغ فيها: تتسبب الحكومات غير الديمقراطية في خلق نظم بيروقراطية بالغة التعقيد لتوسيع القاعدة المؤيدة لها والتوسع في التوظيف تحت مظلة الحكومة الواسعة، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور بيئة يتكاثر فيها الفساد.

أمـا (الكبيسي، ٢٠٠٥م، ٦٧)، فقد أوضح تصورات ورؤى للمعنيين بالفسـاد بين القديم والحديث للتعرف على أسبابه:

١ ـ المعنيـون بالفسـاد التقليـدي ينظرون إليـه كظاهرة بشرية قديمة تـهـدد المجتمعات وهؤلاء يرجعون الفسـاد إلى خصائص شـخصية ومواصفـات ذاتية تُميز الفاسـدين عن غيرهم من خلال انحرافهم عن معتقداتـهم الدينية والاجتماعية وتدني مستوى القيم والأخلاق لديهم.

٢ ـ التفسير الايكولوجي وهؤلاء يرجعون الفساد إلى العوامل المحلية والظروف البيئية المجتمعية التي تحيط بالمنظمات والعاملين فيها، فالفقر والعوز وتدني الأجور وجمود القوانين والتشـدد في الإجراءات يدفع بعض الأفراد إلى ممارسات الأساليب الإدارية الفاسدة.

٣ ـ الرؤية التوفيقية التي تعطي الخصائص الشخصية والمتغيرات الايكولوجية تأثيرها في تفسير الممارسـات الفاسدة، والفساد عند هؤلاء مرتبط بمرحلة التطور وبحركة المجتمعات وليس حكراً ووقفاً على المجمعات الفقيرة والنامية.

٤ ـ الرؤية العصرية المفسرة لأسباب الفساد العالمي الجديد، فهي تضيف إلى ما تقدم من الأسباب بعداً تعده الأكثر أهمية والأشـد تأثيراً، ويتمثل هـذا البعد في العوامل الخارجية الدولية التي تحيـط بالـدول والمجتمعات وتفـرض عليها أنماطـاً من النظـم والسياسـات والإجراءات، ويذهب هؤلاء للقول إن العولمة قد جعلت من الفساد ظاهرة دولية يمارسها الكبار والسادة تحت شعارات ومسميات جديدة، كما إنَّ لثورة التكنولوجيا والمعلومات وشبكات الاتصال والإنترنـت والأقـمار الصناعيـة دوراً كبـيراً في جعل الفسـاد ينتقل بين أرجـاء العالم بسرعة

هائلة، إضافة إلى سياسات الانفتاح الاقتصادي، وخصخصة المؤسسات والمشروعات العامة وتعظيم دور القطاع الخاص تحت شعار المصالح المشتركة والمتبادلة كلُ ذلك جَعل المجتمعات غير محصنة، وأصبح التفاوت بين المجتمعات في الأشد والأدنى فساداً.

رابعاً: آثار الفساد:

أشار (المالك وآخرون، ١٤٢٥هـ، ١٣): إلى أن من أبرز آثار الفساد الإداري وأشنعها، مخالفة حكم الله عز وجل وسنة رسوله الله ﷺ، وإلحاق الضرر بالمصالح العامة، وأكل أموال الناس بالباطل.. وأن أسامة جعفر فقيه رئيس ديوان المراقبة العامة أفرد عدداً من الأضرار الناجمة عن ظاهرة الفساد الإداري والمتمثلة في انحراف خطط التنمية عن مسارها وتعطيل تنفيذها لبلوغ أهدافها في الأوقات المحددة، وتدني مستوى الخدمات والمشاريع الحكومية، وانتشار البطالة الحقيقية والبطالة المقنعة، وتسرب الكفاءات والأشخاص المخلصين من الأجهزة الحكومية؛ نتيجة الإحباط وعدم الشعور بالعدالة، فضلاً عن تفشي الرشا والمحسوبيات بين أفراد المجتمع، وحدوث بعض الاضطرابات والزَّعازِع السياسية والاجتماعية، وانعدام الثقة بين أفراد المجتمع والمسؤولين في الجهاز الحكومي، وبطء أو توقف عجلة التقدم والنمو الاقتصادي والثقافي في المجتمع جراء عدم تكافؤ الفرص الوظيفية والاستثمارية بشكل عادل بين أبناء المجتمع الواحد.

وخلص (المطيري وآخرون، ١٤٢٣ هـ، ٢١) إلى أنَّ الفساد الإداري يؤدي إلى التالي:

١ ـ زيادة ثراء الأثرياء غير المشروع .

٢ ـ توسيع دائرة الفقر .

٣ ـ هروب رؤوس الأموال الوطنية .

٤ ـ عدم المساواة في تطبيق القانون .

٥ ـ غياب الحس الوطني بشكل عام .

٦ ـ بروز التمييز على أسس اجتماعية ومالية .

٧ ـ انتهاك الأجهزة الأمنية والتنفيذية للقانون المنوط بها تطبيقه .

٨ ـ انتشار الفوضى في المجتمع.

خامساً: سبل مكافحة الفساد الإداري

حارب الدين الإسلامي الحنيف ظاهرة الفساد منذُ القدم ـ حيث تناولها القرآن الكريم في آيات كثيرة وجميعها تحذر وتنهى عن الفساد، وتحدد صراحة جزاء وعقوبة المفسدين حيث:

قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفَسَادَ﴿٢٠٥﴾﴾ (البقرة) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿مِنْ أَجْلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنَّ كَثِيرًا مِنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ ﴿٣٢﴾﴾ (المائدة) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلَافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ خِزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴿٣٣﴾﴾ (المائدة)

قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾ (القصص) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ ﴿٨٣﴾﴾ (القصص) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴿٤١﴾﴾ (الروم)

قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾ (الأعراف) ﴿وَاذْكُرُوا إِذْ جَعَلَكُمْ خُلَفَاءَ مِنْ بَعْدِ عَادٍ وَبَوَّأَكُمْ فِي الْأَرْضِ تَتَّخِذُونَ مِنْ سُهُولِهَا قُصُورًا وَتَنْحِتُونَ الْجِبَالَ بُيُوتًا فَاذْكُرُوا آلَاءَ اللَّهِ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴿٧٤﴾﴾ (الأعراف)

قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَإِلَى مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ قَدْ جَاءَتْكُمْ بَيِّنَةٌ مِنْ رَبِّكُمْ فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ﴿٨٥﴾﴾ (الأعراف) قال

تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَالَّذِينَ يَنْقُضُونَ عَهْدَ اللَّهِ مِنْ بَعْدِ مِيثَاقِهِ وَيَقْطَعُونَ مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ أَنْ يُوصَلَ وَيُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ أُولَٰئِكَ لَهُمُ اللَّعْنَةُ وَلَهُمْ سُوءُ الدَّارِ ﴿٢٥﴾﴾ (الرعد) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿الَّذِينَ كَفَرُوا وَصَدُّوا عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ زِدْنَاهُمْ عَذَابًا فَوْقَ الْعَذَابِ بِمَا كَانُوا يُفْسِدُونَ ﴿٨٨﴾﴾ (النحل) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾﴾ (الشعراء) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَجَحَدُوا بِهَا وَاسْتَيْقَنَتْهَا أَنْفُسُهُمْ ظُلْمًا وَعُلُوًّا فَانْظُرْ كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُفْسِدِينَ ﴿١٤﴾﴾ (النمل)

قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿إِنَّ فِرْعَوْنَ عَلَا فِي الْأَرْضِ وَجَعَلَ أَهْلَهَا شِيَعًا يَسْتَضْعِفُ طَائِفَةً مِنْهُمْ يُذَبِّحُ أَبْنَاءَهُمْ وَيَسْتَحْيِي نِسَاءَهُمْ إِنَّهُ كَانَ مِنَ الْمُفْسِدِينَ ﴿٤﴾﴾ (القصص) قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿فَهَلْ عَسَيْتُمْ إِنْ تَوَلَّيْتُمْ أَنْ تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ وَتُقَطِّعُوا أَرْحَامَكُمْ ﴿٢٢﴾﴾ (محمد).

وعن أبي عبد الله النعمان بن البشير ـ رضي الله عنه ـ قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: إن الحلال بّين وإن الحرام بَيِّن، وبينهما أمور مشتبهات، لا يعلمهن كثير من الناس، فمن اتقى الشبهات فقد استبرأ لدينه وعرضه، ومن وقع في الشبهات وقع في الحرام، كالراعي يرعى حول الحمى يوشك أن يرتع فيه، ألا وإن لكل ملك حمى، ألا وإن حمى الله محارمه، ألا وإن في الجسد مضغة إذا صلحت صلح الجسد كله، وإذا فسدت فسد الجسد كله، ألا وهي القلب. رواه البخاري ومسلم.

ويعتبر مصطلح نفخ الصافرات (Blowing ـ Whistle)الذي ظهر في المجتمعات الغربية منذ عقود عدة وبدأ يتصاعد في الوطن العربي، من أهم سبل مكافحة الفساد الإداري، وهو أحد أنماط السلوك الذاتي والإداري اللارسمي الذي يصدر من بعض الموظفين الذين يستطيعون بدوافع نزيهة وأخلاقية، أو لوعي وطني وحب للصالح العام أو وفاء لقسم اليمين، أن يبادروا بالكشف عما يرونه ويعايشونه من ممارسات غير مشروعة وتصرفات غير أخلاقية تضر بمنظماتهم وتسيء إلى سمعتها، أو تضر بالعاملين أو المتعاملين معها، ومن ثم فإنها تستوجب المراجعة والتصحيح قبل فوات الأوان. (الكبيسي، ١٤٢٦ هـ، ص ١٠).

«Many leaders continue to act as if they can hold awkward or damaging truths so close that the outside world will not learn of them. Those days are over. The rise of the blog has transformed the very idea of transparency. the rise of blogs، the once vulnerable and isolated whistleblower has ready access to an electronic ally with a new set of superpowers. Whistleblowers no longer have to make their case to a reporter or put their career at risk by going public. They can now make their changes anonymously، and when they do ، blogs allow the information to be disseminated throughout cyberspace at the speed of light». (Bennis، Others (2008). P11)

كما أشار بينيس أعلاه إلى أن العديد من القياديين مستمرين في فعلهم وكأنهم يستطيعون إبقاء أعمالهم غير البارعة أو الحقيقة الضارة محجوبة بحيث لا يعلم العالم الخارجي أي شيء عنها. تلك الأيام انتهت ثورة المنتديات (المدونات) أبرزت فكرة الشفافية الفعلية. ثورة المدونات، مكنت نافخ الصافرات غير الحصين (المعرض للهجوم) للدخول في تحالفات الكترونية مع القوة العظمى، نافخي الصافرات لم يعودوا بحاجة إلى تقديم الحادثة إلى الصحفي أو وضع مهنته في مخاطرة بسبب خروجه للعامة. يستطيعون الآن عمل تغييراتهم مجهولين (دون معرفتهم)، وعندما يفعلون ذلك فإن المدونات تمكن المعلومات من الانتشار خلال شبكات الانترنت بسرعة الضوء.

ويؤكد (المالك وآخرون، ١٤٢٥ هـ، ١٠)، أن أهم الخطوات لمواجهة الفساد الإداري هي غرس الإيمان في النفوس وتربية النشء على الأخلاق الإسلامية، واختيار القوي الأمين وتعريف الناس بأخطار الفساد ونهاية المفسدين.

وأشار (الكبيسي، ١٤٢٧هـ، ١٨)، إلى أن ما يميز الشريعة الإسلامية عن غيرها من النظم والقوانين الوضعية هو العقوبات الدنيوية التي تقررها لجرائم الفساد، إضافة إلى العقوبات الأخروية التي تعد بمثابة السياسة المانعة والواقية إضافة إلى أن الشريعة الإسلامية دعت الأفراد والجماعات إلى تحمل مسؤولياتهم إزاء تغيير المنكر ودفع المفاسد بالقلب، واللسان، واليد.

وأشار (المطيري وآخرون، ١٤٢٣هـ، ٢١)، إلى أن الاستراتيجيات المطلوبة لمكافحة الفساد الإداري تقوم على الآتي:

١ ـ القدوة الحسنة من قبل القيادات في المستويات المختلفة، وذلك بالاقتداء بالرسول ﷺ والخلفاء الراشدين والسلف الصالح .

٢ ـ تربية النشء المسلم على الإيمان والرقابة الذاتية .

٣ ـ أن تتضمن الدورات التدريبية على أخلاقيات الخدمة العامة وعدم الاقتصار على مجرد سرد النظريات الإدارية الوضعية الغربية .

٤ ـ تفعيل دور وسائل الإعلام المختلفة في توضيح ضرر الفساد الإداري على الفرد والمجتمع وتجريمه في الشريعة الإسلامية .

٥ ـ تفعيل دور المساءلة الإدارية من قبل الرئاسة الإدارية والإشرافية، ومن قبل المؤسسات الرقابية الخارجية على غرار مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.

وقد حدد (المالك وآخرون، ١٤٢٥ هـ، ١٠)، عدداً من النقاط المشتملة على تدابير للقضاء على ظاهرة الفساد الإداري أو الحد منها من أهمها التالي:

١ ـ الاهتمام بترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة من خلال تنمية الوازع الديني لدى الموظفين وغرس المفاهيم الدينية والأخلاقية وفقاً لما جاءت به الأوامر الشرعية والأنظمة المقررة .

٢ ـ تكثيف الجهود الخاصة بالتوعية الإدارية من خلال الرقابة على أعمال الإدارة وتلمس جوانب الخلل فيها، للحيلولة دون الانحراف الإداري .

٣ـ حث الجهات العلمية ومراكز البحوث المتخصصة على إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث في مجال حماية النزاهة الوظيفية والوقوف على الأسباب والدوافع التي تؤدي إلى الفساد.

٤ ـ تفعيل مبدأ الجدارة في شغل الوظيفة العامة من خلال إجراءات دقيقة تعتمد على الكفاءة والاستحقاق ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب .

٥ ـ تحسين الأوضاع الوظيفية والمعيشية للمواطنين بما يساعدهم على الاستقرار ويغنيهم عن اللجوء إلى وسائل منحرفة للكسب .

٦ ـ تفعيل دور الرقابة من خلال الاهتمام بتقويم الأداء الوظيفي، ومساعدة الإدارة في تصحيح أخطائها وتحقيق أهدافها، لحمايتها من العبث والتلاعب وتحقيق المنفعة الشخصية تحت مسمى التطوير أو تحقيق المصلحة العامة .

٧ ـ تطوير وضبط وسائل العقاب والجزاء دون التشدد فيها إلى الحد الذي يؤدي إلى عدم توقيعها أو التهاون الذي يؤدي إلى استسهال مخالفتها .

٨ ـ أهمية وضع إستراتيجية شاملة لمحاربة الفساد وحماية النزاهة الوظيفية وتنسيق التدابير اللازمة في القطاعين العام والخاص، وإيجاد مؤسسات تكافح مظاهر الفساد مع التوعية بمضاره وأخطاره .

٩ ـ الاستفادة من خبرات الدول والمنظمات الإقليمية والدولية، الحكومية وغير الحكومية، في مجال مكافحة الفساد والجرائم المتصلة به.

وقد أشار (عيد، ٢٠٠٣ م، ٧٣٩): إلى أن أي برنامج ناجح لمكافحة الفساد يستلزم وجود أجهزة للقيام بأنشطة على النحو التالي:

١ ـ جهاز عدالة جنائية فعال ونزيه تتمتع هيئته القضائية بالاستقلال وحرية اتخاذ القرار

٢ ـ صحافة حرة ونزيهة ويقظة.

٣ ـ تدريب فعال ومستمر لأجهزة إنفاذ القوانين، وسلطات التحقيق، وأجهزة مراجعة الحسابات والرصد .

٤ ـ مشاركة المجتمع المدني وتضامنه وتعاونه بصورة نشطة، وذلك يتطلب العمل على تغيير مواقف الناس وفهمهم لحقيقة الفساد؛ حتى يسهل إحباط ما للفساد من طابع رضائي .

٥ ـ إلزام الموظفين بالإفصاح عن ممتلكاتهم عند بدء العمل وأي تطور يحل بها؛ حتى يمكن محاسبتهم على الكسب غير المشروع، ولا يقتصر ذلك على العاملين في الحكومة، بل يجب امتداده إلى أعضاء السلطة القضائية وأعضاء السلطة التشريعية وكل من يعهد إليه بخدمة عامة.

ومما جاء في الورقة التي قدمتها (هيئة الرقابة والتحقيق، ١٤٢٦ هـ، ٨)، لندوة (أخلاقيات العمل)، التي نظمها معهد الإدارة العامة في الرياض بتاريخ ٢٠/ ١/ ١٤٢٦ هـ لمكافحة الفساد الإداري وتعزيز أخلاقيات العمل، التالي:

١ ـ تنمية الوازع الديني والأخلاقي من خلال الندوات والدورات .

٢ ـ رفع مستوى الرقابة الداخلية الإدارية والمالية في الجهاز الحكومي .

٣ ـ النهوض بالمستوى التعليمي والتدريبي للموظفين .

٤ ـ تسهيل الإجراءات والبعد عن التعقيدات الإدارية .

٥ ـ عدم استمرار مزاولة المسؤولين بعض وظائفهم على سبيل التكليف لفترات طويلة دون تثبيت .

٦ ـ تشجيع الموظفين الملتزمين بأخلاقيات العمل مادياً ومعنوياً .

٧ ـ إحداث وظائف جديدة تستوعب من يستحق الترقية .

٨ ـ تغليظ العقوبات الرادعة وتلافي ضعف بعض الأحكام التي تصدرها المحاكم العامة أو ديوان المظالم في قضايا الفساد الإداري .

٩ ـ حث جهات التنفيذ على المبادرة بتنفيذ ما يصدر من أحكام وضعية .

١٠ ـ عدم إسناد مهام وظائف قيادية إلى موظفين يحملون مؤهلات متوسطة ومعينين على مراتب صغيرة .

١١ ـ مراجعة اللوائح والتعليمات بصفة مستمرة .

١٢ ـ تطبيق أسلوب اللامركزية وتفويض القادة في المستويات الإدارية الأدنى لاتخاذ قرارات التحسين والتطوير.

ويؤكد (الطويل، ٢٠٠٤ م، ٢١) على أهمية دور الحكومة الالكترونية في شفافية العمل الحكومي ومكافحة الفساد الإداري، كما يشير إلى أن التقرير السنوي لمنظمة الشفافية الدولية لعام ٢٠٠٣م، الذي أكد على دور الحكومة الإلكترونية في التخفيف من أعمال الفساد الإداري، كما أن لها دور كبير في تعزيز الشفافية والمساءلة؛ ذلك إنَّ تطبيق الحكومة الالكترونية يحقق عدداً من المزايا في هذا المجال، منها: سهولة الدخول على المعلومات، ميكنة الملفات، المشاركة في اتخاذ القرارات، التعرف على متخذي القرارات ومحاسبتهم.

كما يؤكد (مظلوم وعبد المنعم، ٢٠٠٠ م، ٣٠)، على أهمية المصارحة، والشفافية، لتوعية

المواطنين بالمصاعب الاقتصادية وصور الخلل التي تواجه المجتمع؛ حتى يمكن توفير المناخ الملائم للإصلاح والحد من حالات الفساد في المجتمع.

أما نور فيرى أن الديمقراطية كنظام أساسي مسألة أساسية في مواجهة الفساد الإداري، لاعتماد الرقابة والمساءلة والشفافية واحترام حقوق الإنسان إضافة إلى أن النظام الديمقراطي يسمح بحرية الرأي والنشر وفضح الفساد دون أن يستلزم ذلك بالضرورة تقديم دليل؛ لأن الأدلة في جرائم الفساد الإداري عادة ما تكون مستحيلة. (آل الشيخ، ١٤٢٨ م، ص ٧٩).

ويؤكد(الكبيسي، ٢٠٠٥ م، ٤٦) على أن أول خطوة لمواجهة الفساد والتصدي له هي البدء بالنفس من خلال المحاسبة الذاتية، والنقد الذاتي، ومراجعة النفس، وتوعية الأبناء والمحيطين، والحذر من الغزو الفكري الذي تتعرض له المجتمعات وخصوصاً النامية منها، ويؤكد كذلك على أهمية القصاص العادل من المفسدين.

«What leaders need to learn is that it is not enough simply to have an ‹open door policy›، an organizational Ombudsman، or protection for whistleblowers ـ although all those things are useful. What matters most is to have that culture of candor starting right at the tope of the company».(Bennis، Others(2008). P85)

كما أشار بينيس أعلاه إلى أن ما يحتاج القياديون معرفته هو أنه ليس كافياً ببساطة سياسة الباب المفتوح، وموظف المنظمة (أمبودسمان)، أو حماية نافخي الصافرات ـ على الرغم من أنها جميعاً نافعة ومفيدة . وما هو أهم امتلاك (نشر) ثقافة المصارحة والصدق بدءاً من أعلى المنظمة.

سادساً: الشفافية والمساءلة للحد من الفساد الإداري من منظور إسلامي

الإسلام هو دين الله جل جلاله الذي ارتضاه لخلقه، فقد جاء لتحقيق الفضائل، ومنع الرذائل، والبعد عن مواطن الفساد.. فلا فلاح ولا صلاح للمجتمعات إلا بإقامة الشريعة الإسلامية الغراء، التي جاءت لتحقيق مقاصد جليلة، جلب المصالح ودرء المفاسد، وذلك للمحافظة على الضرورات الخمس،(الدين ـ النفس ـ العقل ـ النسل ـ المال)، ولا شك أن أوامر الله جل جلاله كافة خير للإنسانية، فما من خير لهم إلا أمرهم به وما من شرٍ إلا نهاهم عنه. فقد جاء الدين الحنيف لترسيخ القيم الحميدة ومنها:

الشـورى التي تُعتبر الشـفافية من مسـتلزمات تطبيقها، والتي هي ركيزة أساسـية في النظام الإسـلامي، حيث قال أعوذ بالله من الشـيطان الرجيم: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾﴾ (آل عمران) وقال أعوذ بالله من الشـيطان الرجيم: ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣٨﴾﴾ (الشورى).

والشـورى تعني استـطلاع رأي الأمة أو من ينوب عنها من ذوي الخبرة للتوصل إلى أقرب الأمور للحق، وتلافي الوقوع في الخطأ.. وفي ذلك يقول الرسول الكريم ﷺ، وما شقي قط عبد بمشورة، وما سعد باستغناء رأي، وتهدف الشورى إلى الآتي:

١ ـ إشراك الأمة أو الجماعة في الحكم واتخاذ القرار.

٢ ـ مراقبة أولي الأمر في تصرفاتهم وأحكامهم بما يجنبهم القهر والاستبداد.

٣ ـ تنمية روح المسؤولية.

٤ ـ استثارة العزيمة في الجماعة الإسلامية فيما هم مقبلون عليه.

٥ ـ ضمان أن يكون العمل أو النشاط الإداري متفقاً عليه منذ بدايته.. فقد سُئل النبي المصطفى ﷺ في هذا الخصوص فقال: مشـاورة أهل الرأي ثم إتِّباعِهم، ومن المُّسـلم به أن أعمال الشورى تقتـضي تزويـد الأمة أو الجماعـة بالبيانات والمعلومـات والحقائق الصادقة عـن العمل المراد القيام به، مع ذكر الأسباب والدوافع للقيام به؛ حتى تتمكن الجماعة من المشاركة الصحيحة والفعالة في الحكم واتخاذ القرار.

وكان الرسول ﷺ يستشير أهل الرأي والبصيرة ممن شُهد لهم بالعقل والفضل وقوة الإيمان والتفاني في نشر دعوة الإسلام، وذلك في كل أمر لم يرد فيه تنزيل صريح من الله جل جلاله، وكان يحترم رأي الفرد ورأي الجماعة ويلتزم به، ومن أمثلة ذلك ما حدث في غزوة بدر، حيث استشار الرسول ﷺ أصحابه قبل المعركة؛ حتى ينمي في نفوسهم روح المسؤولية الجماعية فعندما سألهم المشورة، قال سعد بن معاذ سيد الخزرج، يا رسول الله قد آمنا بك وصدقناك وشهدنا أن ما جئت به هو الحق، وأعطيناك على ذلك عهدنا ومواثيقنا على السـمع والطاعة، فامض يا رسـول الله لما

أردت فنحن معك فو الذي بعثك بالحق لو استعرضت بنا هذا البحر لخضناه معك ما تخلف منا رجل واحد وأن نلقى عدونا غداً، إن الصبر في الحرب صدق في اللقاء لعل الله يريك منا ما تقر به عيناك فسر على بركة الله.

كما جاءه ﷺ الخباب بن المنذر وقال له يا رسول: أرأيت هذا المنزل أهو منزل أنزله الله ليس لنا أن نتقدمه ولا نتأخر عنه ـ أم هو الرأي والحرب والمكيدة ـ فقال النبي ﷺ: بل هو الرأي والحرب والمكيدة ـ فقال ابن المنذر: يا رسول الله فإن هذا ليس بمنزل فانهض بالناس حتى تأتي أدنى ماء من القوم فتنزله ثم نقور ما وراءه من القلب (الآبار) ثم نبني عليه حوضاً فنملأه ماءً ثم نقاتل القوم فنشرب ولا يشربون ـ فقال له النبي ﷺ: لقد أشرت بالرأي، وفعل كما قال. (أبوسن، ١٤١٧هـ، ص ١١٦).

وكذلك استشارته ﷺ لأصحابه في غزوة الخندق (غزوة الأحزاب)، وهي إحدى الغزوات الكبرى، في الإسلام والتي أشار فيها الصحابي سلمان الفارسي (رضي الله عنه) بحفر خندقٍ حول المدينة، ذلك ما أسهم في التصدي ومنع المشركين من الوصول إلى المدينة.

وبالتالي يمكن القول إن من مقتضيات الشورى في الإسلام شفافية الأعمال بصفة عامة وأعمال القطاعات الحكومية بصفة خاصة، ومن خلال تطبيقات الشورى في عهد النبي ﷺ، والخلفاء الراشدين من بعده، وعامة المسلمين من بعدهم، يتضح أن للشورى في الإسلام صوراً عدة حسب طبيعة، وأهمية الموضوع العام المراد اتخاذ قرار بشأنه، وهل يهم طائفة محددة من المواطنين أم يهم الأمة بأسرها، وبالتالي يرجع فيه إلى الأمة، كما يختلف الأمر بحسب طبيعة الموضوع من الناحية الفنية ومدى تحقيقه للصالح العام إذا اتخذ على نحو معين.

وعلى ذلك نجد من التطبيقات ما يفيد بأن الرسول ﷺ كان يستشير في بعض الأعمال بعض الصحابة، وكان في البعض الآخر يستشير عامة المسلمين، وأن جميع البيانات والمعلومات عن الأعمال كافة يجب أن يعلمها عامة المسلمين، وليس أدل على ذلك من أن أعمال الرسول r في إدارة شؤون الدولة الإسلامية بتفاصيلها كافة قد انتقلت إلينا جميعها عبر هذه القرون الطويلة، وكذلك الحال في أعمال الصحابة والخلفاء الراشدين وحكام المسلمين في العهد الإسلامي الأول؛ ما يبرهن ويؤكد وجود نظام دقيق لمبدأ الشفافية، ويؤكد كذلك على:

١ ـ علانية وإعلان أمور وشؤون الدولة الإسلامية للمسلمين كافة بما في ذلك العامة منهم.

٢ ـ توثيق دقيق لكل أمور شؤون الدولة الإسلامية. (الطوخي، ٢٠٠٦م، ص ٢٤١).

وكان الرسول ﷺ أحياناً يجتمع ببعض الصحابة، الذين يرى فيهم رجاحة العقل وسعة الأفق وبعد النظر، كما حدث عندما استشار عليه أزكى الصلاة والسلام «السعدين» في مصالحة غطفان على ثلث ثمار المدينة على أن يرجعوا عن مقاتلة المسلمين في غزوة الخندق .

كما أنه ﷺ يستشير عامة المسلمين، كما حدث عندما سألته هوازن أن يرد إليها سبيها، فسأل الناس فوافقوا جملة، أي أن تحديد أسلوب ووسيلة الشورى يختلف حسب طبيعة القضية المطروحة ومدى أهميتها وخطورة آثارها، ونتائجها على مجموع مصالح الأمة؛ ما يؤكد أن الأعمال كافة في النهاية بقيت خاضعة لمبدأ الشفافية المطلقة، حتى تلك الأمور التي كانت سرية بطبيعتها وقت اتخاذها، كبعض الأمور المتعلقة بشؤون التخطيط للجهاد والحرب نجدها مسطرة في قلوب الناس ومدونة في وثائقهم بعد انتهاء حدوثها ومدونة في الوثائق والمراجع والكتب الإسلامية.

فهي إذاً سنة من السنن الملزمة، مارسها النبي ﷺ، ليكون من بعده أولى أن يمارسها والرجوع إليها، وهي أمرٌ أساسيُ وجوهريُ ومسؤولية الإدارة والحكام المسلمين (سياسياً وإدارياً) أمام الأمة عن أعمالهم، تلك التي يجب أن يعرفها المسلمين؛ حتى يتمكنوا من مساءلة، ومحاسبة حكامهم وأجهزتهم الإدارية، أي أن الأعمال لا بد أن تعلن بشفافية للأمة، وهو على عكس ما قد يحدث الآن في كثير من الدول المعاصرة، حتى تلك التي تتمتع بأفضل نظم الشفافية في العصر الحديث، نجد أن الشفافية فيها يرد عليه الكثير من الاستثناءات التي يكون من مقتضاها، عدم إمكانية معرفة الناس بالواقعة أو العمل الذي مارسته الحكومة إلى أبد الدهر، لما تعطيه هذه التشريعات الحديثة لتلك النظم من إمكانية عدم الكشف عن بعض المعلومات لمدة تصل إلى مئة عام، كما تعطي بعض التشريعات للسلطة العامة الحق في إتلاف بعض الوثائق، وبالتالي لا يمكن حتى أن يذكرها التاريخ ليحدد هل أصلحوا أم افسدوا هؤلاء الحكام والمسؤولين وأجهزتهم الإدارية.

الصدق الذي يعد أساساً جوهرياً لمضمون شفافية أنشطة، وأعمال الإدارة في مجال الشؤون العامة في الإسلام، والصدق يعني التزام الحقيقة، وتحريها في القول والفعل وهو ما يؤدي إلى

صحة البيانات، ودقة ما يقدم من المعلومات، والتقارير في شتى الشؤون العامة، ومن ثم تكون الخطط والأنشطة على أسس واقعية سليمة.. وقد أشاد الله جل جلاله في القرآن الكريم بالصدق والصادقين، في قوله تعالى في وصف أنبيائه صلوات الله وسلامه عليهم: قال أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَوَهَبْنَا لَهُمْ مِنْ رَحْمَتِنَا وَجَعَلْنَا لَهُمْ لِسَانَ صِدْقٍ عَلِيًّا﴿٥٠﴾﴾ (مريم) كما يقول جل جلاله: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَاذْكُرْ فِي الْكِتَابِ إِسْمَاعِيلَ إِنَّهُ كَانَ صَادِقَ الْوَعْدِ وَكَانَ رَسُولًا نَبِيًّا﴿٥٤﴾﴾ (مريم) ويأمر الله جل جلاله المؤمنين بأن يكونوا مع الصادقين، حيث قال أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴿١١٩﴾﴾ (التوبة)

والكذب الذي هو نقيض الصدق، يتنافى مع الإيمان إذ يقول الحق تبارك وتعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْكَاذِبُونَ﴿١٠٥﴾﴾ (النحل)، كما يتنافى النفاق مع الصدق، وقد بشر الله الصادقين بثوابه وأنذر المنافقين من عذابه؛ أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿لِيَجْزِيَ اللَّهُ الصَّادِقِينَ بِصِدْقِهِمْ وَيُعَذِّبَ الْمُنَافِقِينَ إِنْ شَاءَ أَوْ يَتُوبَ عَلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا﴿٢٤﴾﴾ (الأحزاب).

وقد عدد الرسول الكريم ﷺ خصال المنافقين فقال: أربع من كن فيه كان منافقاً خالصاً، ومن كانت فيه خصلة منهن كانت فيه خصلة من النفاق حتى يدعها، إذا أؤتمن خان، وإذا حدث كذب، وإذا عاهد غدر، وإذا خاصم فجر، كما روي عنه ﷺ، أنه قال: للحسن بن علي رضي الله عنهما، دع ما يريبك إلى ما لا يريبك فإن الكذب ريبة والصدق طمأنينة.

وينبغي ألا نخشى قول الحق، وإظهار الحقيقية إذ يقول ﷺ: لا يمنعن رجلاً هيبة الناس أن يقول بحق إذا علمه، .. كما يتنافى مع الصدق اختلاف الأقوال عن الأفعال، ويتضح ذلك من قوله تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ﴿٣﴾﴾ (الصف).

وهو أمر له أهمية بالغة خاصة في بيانات ومعلومات الإدارة بصفة عامة، وتقارير الإنجاز في القطاعات الحكومية بصفة خاصة، ولا يجوز للقائمين على للقطاعات الحكومية الكذب في الإعلان عن خططها وأنشطتها وأعمالها والتزامهم الصدق في الإعلان عن ذلك، وعدم تزوير

الحقائق والبيانات والمعلومات التي يتم نقلها للمواطنين، وأصحاب المصالح، وقد جاء في الحديث الشريف أن النبي ﷺ قال لأصحابه: ألا أخبركم بأكبر الكبائر، قالوا: بلى يا رسول الله، قال: الإشراك بالله وعقوق الوالدين، وكان متكئاً فجلس وقال: ألا وقول الزور، فما زال يكررها حتى قلنا ليته يسكت.

ولما لالتزام الإدارة في القطاعات الحكومية بالصدق من أهمية بالغة تتمثل في فداحة النتائج التي تترتب على عدم الصدق، فالكذب من جهة الشخص العادي وإن كان فيه ضرر كبير، وهو منهي عنه، إلا أن الكذب من الإدارة في القطاعات الحكومية فيه ضرر أكبر، وخطر أعظم؛ ولذلك كان الالتزام بالصدق وتحريه من المقومات الرئيسة للمنهج الإسلامي ولا أدل على ذلك من قوله تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَإٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْبِحُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ﴿٦﴾﴾ (الحجرات) .

وعلى ذلك يجب تبين حقيقة أنباء، وبيانات، ومعلومات الإدارة في القطاعات الحكومية التي تعلنها، وأن تلك البيانات والمعلومات ينبغي أن تخضع للشفافية، والمساءلة من قبل أصحاب المصالح، وذلك من خلال الاطلاع على وثائق القطاعات الحكومية، ويؤكد رسول الله ﷺ على أهمية الصدق في حياتنا، فيقول في الحديث الشريف: عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر والبر يهدي إلى الجنة وما زال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً، وإياكم والكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور، وإنَّ الفجور يهدي إلى النار وما زال العبد يكذب حتى يكتب عند الله كذاباً.

كما قال ﷺ: البِرّ حُسن الخُلق والإثم ما حاك في الصدر وكَرِهت أن يطَّلع عليه الناس، وهو ما يفيد بأن ما ينبغي أن يعلنه الإنسان على الناس هو في الغالب أمرا صحيحا يتفق ومبدأ المشروعية، أما ما يخشى الإنسان أن يعرفه الناس فهو في الغالب إثم مخالف للشرع، وعليه فإن القطاعات الحكومية حينما تعلن أنشطتها وأعمالها فإنما هي في الغالب تقوم بأعمال مشروعة، أما الأعمال غير المشروعة التي لا تراعى فيها المبادئ الشرعية الأساسية كالمساواة وتكافؤ الفرص وغيرها فغالباً ما تخشى أن يعرفها أصحاب المصالح، وتحيطها بسياج من السرية والضبابية؛ خشية عواقب ونتائج معرفتها، وحتى لا يتعرض مقترفو هذه الأعمال للمساءلة أو المحاسبة عما اقترفوه.

الصراحة والوضوح وسرعة الاستجابة، والتي هي صفات تابعة للصدق في الاتصال الجماهيري، وميزة من مميزات العلاقات العامة في الإسلام، فقد اتسمت العلاقة بين الحاكم والمحكوم في صدر الإسلام بالصراحة المطلقة والوضوح التام، وكان الرسول ﷺ وخلفاؤه يتصدون لعلاج مشاكل الجماهير أولاً بأول، وبصراحة وصدق دون مجاملة أو تعتيم، فيطالبون في رسائلهم الموجهة إلى العمال والولاة بأن يخرجوا للناس وأن يفتحوا أبوابهم لقضاء حوائجهم وأن يشاركوهم في الأمر وأن يتفقدوهم بشكل منتظم، وذلك على نقيض الأمراض البيروقراطية التي تفشت في وقتنا الحاضر، كالميل للانغلاق عن الجماهير، وشيوع ثقافة التكتم والسرية، وحجب الأخبار والضبابية، حتى لا تنكشف أخطاؤها وتكون عرضة للنقد والمساءلة.

وخير مثال لتوضيح دور ومزايا الانفتاح على الجماهير والصراحة والوضوح وسرعة الاستجابة، في التصدي السريع وعلاج المشكلة عن طريق الاتصال المباشر، عندما أعطى الرسول ﷺ من فيء هوازن ما أعطى لقريش وقبائل العرب الأخرى، ولم يعط لأحد من الأنصار شيئاً، فغضب الأنصار لذلك غضباً شديداً وفشت فيهم الشائعات السيئة عن النبي ﷺ، وقال بعضهم لبعض، إن هذا هو العجب، يعطي قريشاً ويحرمنا، وسيوفنا تقطر من دماء القرشيين، وقد آويناه وهو ضعيف، فإن كان ما فعل من الله صبرنا، وإن كان من أمر رسول الله عاتبناه، فدخل سعد بن عبادة فقال: يا رسول الله إن هذا الحي من الأنصار قد وجدوا عليك في أنفسهم لما صنعت في هذا الفيء، فقال ﷺ: فأين أنت من ذلك يا سعد؟، فقال سعد بن عبادة: يا رسول الله ما أنا إلا من قومي.

فقال ﷺ : فأجمع لي قومك في هذه القبة..فلما اجتمع الأنصار أتاهم رسول الله ﷺ فقال: من كان من غير الأنصار فليرجع إلى رحله، ثم وقف النبي ﷺ فحمد الله وأثنى عليه ثم قال: يا معشر الأنصار: ما قالة بلغتني عنكم، وجدة وجدتموها عليَّ في أنفسكم ألم آتكم ضلالاً فهداكم الله بي؟ وعالة فأغناكم الله بي؟ وأعداء فألف بين قلوبكم، يا معشر الأنصار، ألا تجيبونني؟ قالوا: بما ذا نجيبك يا رسول الله؟ لله ولرسوله المنة والفضل، أما والله لو شئتم لقلتم فصَدقتم ولصُدقتم،أتيتنا مكذباً فصدقناك، ومخذولاً فنصرناك، وطريداً فآويناك وعائلاً فآسيناك .. فقال الأنصار: المنة لله ولرسوله.. فقال ﷺ : ما حديث بلغني عنكم؟ .. فسكتوا ثم كررها.

فقال فقهاء الأنصار: أما رؤساؤنا فلم يقولوا شيئاً، وأما حديثو السن فقالوا يغفر الله تعالى لرسوله يعطي قريشاَ ويتركنا وسيوفنا تقطر من دمائهم؟.. فقال رسول الله ﷺ: أوجدتم يا معشر الأنصار قريشاً في لعاعة من الدنيا تألفت بها قوماً ليسلموا ويسلم غيرهم تبعاً لهم، ووكلتكم إلى إسلامكم الثابت الذي لا يزلزل؟ إني أعطي الرجل ـ وغيره أحب إلي منه ـ خشية أن يكبه الله في النار، ألا ترضون يا معشر الأنصار أن يذهب الناس بالشاة والبعير وترجعوا أنتم برسول الله؟ فوالذي نفس محمد بيده لولا الهجرة لكنت رجلاً من الأنصار ولو سلك الناس شعباً وسلك الأنصار شعباً لسلكت شعب الأنصار، اللهم ارحم الأنصار وأبناء الأنصار، فبكى القوم حتى أخضلوا لحاهم وقالوا: رضينا برسول الله ﷺ قسماً وحظاً.. ثم انصرف رسول الله ﷺ وتفرقوا.

وكذلك ما قام به أمير المؤمنين عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) حينما بلغه إنَّ عاملاً من عماله لا يعود مريضاً ولا يدخِل عليه ضعيف فنزعه من الولاية، وكتب في هذا الخصوص مرة إلى سعد بن أبي وقاص حاكم العراق:.. عُد مرضى المسلمين، وأشهد جنائزهم، وافتح بابك، وباشر أمرهم بنفسك فإنما أنت رجل منهم، غير أن الله جعلك أثقلهم حِملاً ـ وقد بلغني أنه فشى لك ولأهل بيتك هيئة في لباسك، ومطعمك ومركبك ليس للمسلمين مثلها، فإياك يا عبدالله أن تكون بمنزلة البهيمة التي مرت بواد خصيب فلم يكن لها إلا السِّمن، وان حتفها في السمن، وأعلم أن للعامل مرداً إلى الله، فإذا زاغ زاغت رعيته، وأن أشقى الناس من شقيت به رعيته والسلام. (أبوسن، ١٤١٧هـ، ص ص ١٣٣ ـ ١٣٦).

أما بالنسبة للمساءلة فيُعد مفهوم المساءلة من المفاهيم القديمة والحديثة نسبياً، فهو قديم قدم الإنسانية، حيث يتضح ذلك من قوله تعالى عندما أمر الله (جل جلاله) الملائكة أن يسجدوا لآدم فسجدوا إلا إبليس أبى واستكبر: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم ﴿وَإِذْ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ أَبَىٰ وَاسْتَكْبَرَ وَكَانَ مِنَ الْكَافِرِينَ ﴿٣٤﴾﴾ (البقرة) وقال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿قَالَ يَا إِبْلِيسُ مَا مَنَعَكَ أَنْ تَسْجُدَ لِمَا خَلَقْتُ بِيَدَيَّ أَسْتَكْبَرْتَ أَمْ كُنْتَ مِنَ الْعَالِينَ ﴿٧٥﴾﴾ (ص).

وكما يتضح ذلك عندما أسكن ـ الله (جل جلاله) ـ آدم وزوجته الجنة وأنعم عليهما، وحذرهما أن يقربا إحدى شجر الجنة وألا يأكلا منها ـ إلا أن الشيطان أغواهما فعصيا أمر ربهما

(جل جلاله) وأكلا منها، فاستحقا المساءلة والمحاسبة، إذ قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَقُلْنَا يَا آدَمُ اسْكُنْ أَنْتَ وَزَوْجُكَ الْجَنَّةَ وَكُلَا مِنْهَا رَغَدًا حَيْثُ شِئْتُمَا وَلَا تَقْرَبَا هَٰذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ﴿٣٥﴾﴾ (البقرة) كما قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿فَدَلَّاهُمَا بِغُرُورٍ فَلَمَّا ذَاقَا الشَّجَرَةَ بَدَتْ لَهُمَا سَوْآتُهُمَا وَطَفِقَا يَخْصِفَانِ عَلَيْهِمَا مِنْ وَرَقِ الْجَنَّةِ وَنَادَاهُمَا رَبُّهُمَا أَلَمْ أَنْهَكُمَا عَنْ تِلْكُمَا الشَّجَرَةِ وَأَقُلْ لَكُمَا إِنَّ الشَّيْطَانَ لَكُمَا عَدُوٌّ مُبِينٌ﴿٢٢﴾﴾ (الأعراف) وقال تعالرى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿فَأَزَلَّهُمَا الشَّيْطَانُ عَنْهَا فَأَخْرَجَهُمَا مِمَّا كَانَا فِيهِ وَقُلْنَا اهْبِطُوا بَعْضُكُمْ لِبَعْضٍ عَدُوٌّ وَلَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُسْتَقَرٌّ وَمَتَاعٌ إِلَىٰ حِينٍ﴿٣٦﴾﴾ (البقرة) وقال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴿١﴾﴾ (النساء).

قال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَأَقْبَلَ بَعْضُهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ يَتَسَاءَلُونَ﴿٢٧﴾﴾ (الصافات) وقال تعالى أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿لَا يُسْأَلُ عَمَّا يَفْعَلُ وَهُمْ يُسْأَلُونَ﴿٢٣﴾﴾ (الأنبياء).

وفي الحديث الشريف، عن ابن عمر (رضي الله عنه)، عن النبي ﷺ قال: ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالإمام الذي على الناس راع، وهو مسؤول عن رعيته، والرجل راع على أهل بيته وهو مسؤول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها وولده وهي مسؤولة عنهم، وعبد الرجل راع على مال سيده وهو مسؤول عنه، ألا فكلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، رواه الخمسة.

وروي عن أبي برزة الأسلمي رضي الله عنه عن النبي ﷺ قال: لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن عمره فيم أفناه، وعن عمله فيم فعل، وعن ماله من أين اكتسبه وفيما أنفقه، وعن جسمه فيم أبلاه، بسند صحيح، رواه الترمذي، وفي هذا تقرير بأن الإنسان مساءل عن عمله في الدنيا مساءلة شاملة في جميع مناحي حياته (العمري، ٢٠٠٤ م، ص ٣).

كما حرص الخلفاء الراشدون على تقرير مبدأ المساءلة ـ فقد أكد أبو بكر الصديق (رضي الله عنه)، بشفافية على مساءلته عن أعماله حين قال عند توليه مسؤولية الخلافة في أول خطبة له: أيها

الناس، إني وليت عليكم ولست بخيركم، إن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني.. ألا إن الضعيف فيكم قوي عندي حتى آخذ الحق له، ألا وإن القوي فيكم ضعيف عندي حتى آخذ الحق منه، أطيعوني ما أطعت الله فيكم، فإذا عصيت، فلا طاعة لي عليكم.. وقرن (رضي الله عنه) طاعة المسلمين له بأن تكون أعماله مطابقة لطاعة الله ورسوله، وهو ما يقتضي فرض رقابة على الأعمال من قبل المسلمين، وهو ما يقتضي منطقياً وبالضرورة خضوع الأعمال كافة للشفافية. (الضحيان، ١٤١٤هـ، ص ١٢٠).

كما روي أن أمير المؤمنين ثاني الخلفاء الراشدون عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) «صعد المنبر ليحدث المسلمين في أمر جليل، فبدأ خطبته بعد حمد الله بقوله: اسمعوا يرحمكم الله» وإذا أحد المسلمين نهض قائماً فقال: والله لا نسمع، فيسأله عمر (رضي الله عنه) في لهفة: ولم يا سلمان؟ فيجيب سلمان: ميزت نفسك علينا في الدنيا.. أعطيت كلاً منا بُردة واحدة، وأخذت أنت بُردتين!!! فيدير الخليفة (رضي الله عنه) بصره في صفوف الناس ويقول: أين عبدالله ابن عمر؟ فينهض ابنه عبدالله: ها آنذا يا أمير المؤمنين، فيسأله عمر على الملأ.. من صاحب البردة الثانية؟ فيجيب عبدالله: أنا يا أمير المؤمنين، ويخاطب عمر سلمان والناس معه فيقول: إنني وكما تعلمون رجل طويل، ولقد جاءت بردتي قصيرة، فأعطاني عبدالله بردته، فأطلت بها بردتي.. فيقول سلمان وفي عينيه دموع الغبطة والثقة: الحمد لله.. والآن قل نسمع ونطيع يا أمير المؤمنين. (العمري، ٢٠٠٤م، ص ٤٨).

كما كان (رضي الله عنه) يجتاز الطريق ومعه الجارود العبدي، فإذا بامرأة تناديه وتقول: رويدك يا عمر حتى أكلمك كلمات قليلة، ويلتفت عمر رضي الله عنه وراءه ثم يقف حتى تبلغه السيدة فتقول له وهو مصغ مبتسم: يا عمر عهدي بك وأنت تسمى، عُميراً، تصارع الفتيان في سوق عكاظ، فلم تذهب الأيام حتى سميت، عَمراً، ثم لم تذهب الأيام حتى سميت، أمير المؤمنين، فاتق الله في الرعية، واعلم أن من خاف الموت خشي الفوت.. فقال لها الجارود العبدي: اجترأت على أمير المؤمنين، فجذبه عمر (رضي الله عنه) من يده وهو يقول: دعها فإنك لا تعرفها، هذه خوله بنت حكيم التي سمع الله قولها من فوق سبع سماوات، فعمر والله أحرى أن يسمع كلامها.

وتعتبر وظيفة المتابعة والرقابة من أهم الوظائف الأساسية في إدارة الشؤون العامة السياسية والإدارية على السواء؛ فالرقابة العامة بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من أهم وظائف النظام الأساسي للحكم في الإسلام:

قال تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَٰئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴿٧١﴾﴾ (التوبة).. كما قال تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴿١٠٤﴾﴾(آل عمران).

ويحذر الله جل جلاله من سوء عاقبة ترك المنكر يستشري دون النهي عنه، قال تعالى:أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿لُعِنَ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ بَنِي إِسْرَائِيلَ عَلَىٰ لِسَانِ دَاوُودَ وَعِيسَى ابْنِ مَرْيَمَ ذَٰلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴿٧٨﴾ كَانُوا لَا يَتَنَاهَوْنَ عَنْ مُنْكَرٍ فَعَلُوهُ لَبِئْسَ مَا كَانُوا يَفْعَلُونَ﴿٧٩﴾﴾ (المائدة).

ويبين لنا الرسول الكريم أهمية النصيحة كأساس تقوم عليه الرقابة، فيقول r: الدين النصيحة لله ولرسوله ولأئمة المسلمين وعامتهم، كما يوضح ﷺ، أساليب النهي عن المنكر وتغييره ويُدَرِجُها حسب الاستطاعة، فيقول: من رأى منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه وذلك أضعف الإيمان.

وقال تعالى: عوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ﴿١١﴾﴾ (الرعد).

وتمثل هذه الآيات الكريمة والأحاديث الشريفة، أساساً للرقابة على أعمال السلطة السياسية والإدارية في الدولة، ويقرر الإسلام مبدأ مسؤولية الشخص عن أعماله في الحياة الدنيا، وهي مسؤولية تجد أساسها العقائدي في الإيمان بيوم الحساب (يوم القيامة) يوم يحاسب الله الناس على أعمالهم ويجازيهم عنها، إما بثواب الجنة أو بعقاب النار، فهو سبحانه المحيط والبصير والخبير بأعمالهم، والرقيب عليهم، وهو ما تؤكده العديد من الآيات القرآنية الكريمة، منها: قال تعالى

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴿١﴾﴾ (النساء).

وفي ضوء هذه المتابعة الإلهية لسائر أعمال البشر يوجهنا الله جل جلاله إلى إجراء متابعة الانجاز من هذا القبيل بمعرفتنا دنيوياً، وهو ما يشير إليه صراحة في قوله تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴿١٠٥﴾﴾ (التوبة).

وفي ضوء ما تقدم من توجيهات، وما دام أن عمل الإنسان وسعيه في هذه الحياة، هو مصدر قيمته ومناط مسؤولياته، فإنه يتعين رؤية هذا العمل بواسطة الآخرين، باتباع وسائل مختلفة للمتابعة والعمل.. ولما كان الله (جل جلاله) يرى أعمال عباده سواءً تمت في علانية وشفافية أم تمت في طي الكتمان والسرية، إلا أنه من الشروط الأساسية كي يرى المؤمنون أعمال حكامهم والمسؤولين في الأجهزة الإدارية، فلا بد من أن تخضع هذه الأعمال للشفافية، حتى تستطيع الرعية رؤية هذه الأعمال وبالتالي إمكان إعمال الرقابة في الحياة الدنيا لما تحققه من أهداف حميدة من أجل صلاح أحوال الأمة وتطورها.. وإحكاماً للرقابة والمساءلة ينبغي أن تحصى الأعمال وتسجل الإنجازات بدقة أولاً بأول، فتدون في تقارير وصحائف منشورة، كما يتضح من قوله تبارك وتعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم: ﴿وَكُلَّ إِنْسَانٍ أَلْزَمْنَاهُ طَائِرَهُ فِي عُنُقِهِ وَنُخْرِجُ لَهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ كِتَابًا يَلْقَاهُ مَنْشُورًا ﴿١٣﴾ اقْرَأْ كِتَابَكَ كَفَىٰ بِنَفْسِكَ الْيَوْمَ عَلَيْكَ حَسِيبًا ﴿١٤﴾﴾ (الإسراء).

ولذلك كان الرسول ﷺ يراقب ولاته وعماله، فقد اشتكى وفد عبد القيس العلاء بن الحضرمي واليه عليهم، وبعد أن استمع إليهم وتحقق من صحة شكواهم عزل العلاء، وولى عليهم بان بن سعيد وزوده بوصيته قائلاً: استوص بعبد القيس خيراً وأكرم سراتهم. (الطوخي، ٢٠٠٦م، ص ٢٤٦).

وقد استعمل ﷺ مرة رجلاً من الأزد يقال له ابن اللتيبة على الصدقة فلما رجع حاسبه فقال: هذا لكم وهذا أهدي إلي، فقال له النبي ﷺ: ما بال الرجل نستعمله على العمل مما ولانا الله،

فيقـول هـذا لكم وهذا أهدي إلي، فهلا جلـس في بيت أبيه أو بيت أمه فنظـر أيهدى إليه أم لا؟، والذي نفسي بيده لا يأخذ منه شـيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على رقبته إن كان بعيراً له رغاء أو بقرة لها خوار أو شاة تثغو، ثم رفع يديه حتى رأينا عثرتي إبطيه وقال: اللهم هل بلغت، اللهم هل بلغت ثلاثاً.

وكان عمـر بـن الخطـاب (رضي الله عنـه)، يقـول في خطبـة له: أيها الناس مـن رأى منكم اعوجاجاً فليقومه، فقال رجل: والله لو رأينا فيك اعوجاجاً لقومناه بسيوفنا، فقال: عمر (رضي الله عنه) الحمد لله الذي جعل في هذه الأمة من يقوم عمر بسيفه.. كما قال (رضي الله عنه): أحب الناس إلي من رفع إلي عيوبي.

وقد أوضح (رضي الله عنه) سياسته المالية للناس فقال: لكم على ألا أجتبي شيئاً من خراجكم ولا ما فاء الله عليكم إلا في وجهه، ولكم عليّ إذا وقع في يدي ألا يخرج مني إلا في حقه وأعينوني على نفسي بالمعروف والنهي عن المنكر، فهو بذلك حدد سياسته المالية في نقاط رئيسة هي:

١ ـ أن الإيرادات لا تحصَّل إلا بالحق وطبقاً لما استقرت عليه أحكام الشريعة الإسلامية.

٢ ـ أن تكون النفقات في مواضعها الصحيحة، وأن يمنع أن ينفق المال في الباطل، فيمنع الإسراف والإنفاق في غير ما أحل الله ورسوله .

٣ ـ طلـب من المسـلمين أن يعينوه عـلى ذلك فيكونوا رقبـاء في تنفيذ هذه السياسـة.(الطوخي، ٢٠٠٦م، ص ٢٥٠).

وتطبيقـاً لهـذه المبـادئ التـي أرسـاها (رضي الله عنـه)، لأن أعمالـه لا بد أن تكـون معلومة للجمهـور في شـفافية تامـة حتى يُمكن مراقبتها ومحاسـبة المسـلمين له على تلـك الأعمال.. فقد أرسـى (رضي الله عنه) أسـس كثيرة لإعمال الشـفافية والمسـاءلة على من ولاهم مسؤولية إدارة الشؤون العامة للمسلمين، ومن ذلك التالي:

١ ـ كان للمال العام حرمة عنده (رضي الله عنه) فلا يمسه إلا بالحق، وتعتبر أعلى درجات الرقابة رقابة الشخص لنفسه، وكان (رضي الله عنه) يخشى الله ويراقبه في السر والعلانية فلم يقسم الأموال حسب هواه كما يقسم المالك ملكه.

٢ ـ أنشأ (رضي الله عنه) بيت المال ووضع نظام الدواوين لضبط موارد الدولة ونفقاتها ولإحكام الرقابة عليها.

٣ ـ أوضح السياسة المالية التي سينتهجها وأحسن اختيار عماله الذين ولاهم أمور الأموال، وصرف لهم من الرواتب والمخصصات ما يكفيهم ويكفل لهم الحياة الكريمة، وضرب لهم المثل الأعلى بمراقبته لنفسه ولأهل بيته بأن جعل للمال حرمة مقدسة.

٤ ـ شدد محاسبته لعماله متبعاً في ذلك أسباب عدة ساعدته على ضبط وإحكام الرقابة على أموال الدولة وفق الآتي:

أ ـ إحصاء ثروة عماله قبل توليهم الأعمال؛ حتى يمكنه في أي وقت من محاسبة العامل ومعرفة ما قد يكون العامل قد اكتسبه من استغلال نفوذه أو يكون قد حصل عليه بطريق غير مشروع، أي أنه كان في مراقبته يطبق مبدأ من أين لك هذا؟، وهذا الأسلوب الرقابي اتبعه بإصدار قانون الكسب غير المشروع، وتقديم الموظفين إقرار الذمة المالية.

ب ـ كان لا يسمح للوالي أن يتخذ التجارة عملاً له؛ حتى لا يستغل منصبه وجاهه وحتى، يمكن بسهولة مراقبة ماليته الخاصة، وهو بذلك سبق التشريعات الوضعية التي تحرم على كبار موظفي الدولة الاشتغال بالتجارة أو شراء ممتلكات من الدولة؛ وذلك خشية استغلال نفوذهم.

ج ـ لم يفرِّق في محاسبته بين كبير أو صغير، قوي أو ضعيف، ولم يستثن ابنه أو زوجته.

د ـ كان يتبع الأسلوب البوليسي فيما كان يبثه من عيون ورقباء.. كما لجأ إلى الحيلة أحياناً بما لا يتعارض مع تعاليم الدين وضمان الحريات الأساسية في المجتمع.

هـ ـ كان يرسل وكلاء عنه أو مفتشين للتحقيق والمراجعة.

و ـ كان يعقد الجمعيات العمومية للمحاسبة في موسم الحج، وكان يشترك فيها العمال والموظفون وأهل الجهة، أي أن المواطنين في عهد عمر باشروا عملية الرقابة الشعبية.

ز ـ كان يأمر العمال إذا عادوا أن يدخلوا البلاد نهاراً، حتى لا يخفوا شيئاً مما يحملونه عن العيون.

ح ـ اتبع أسلوب تقييم الأداء كوسيلة من وسائل الرقابة.

ط ـ باشر أعمال الرقابة بنفسه فكان عمر خير رقيب ومحتسب يعطي الحق ويرفع الظلم، وخير مثال لولي الأمر الذي يأخذ المال من حقه ويضعه في حقه، ولا يمنعه من مستحقه. (الطوخي، ٢٠٠٦م، ص ٢٥٦).

سابعاً: بعض التجارب الدولية لتعزيز الشفافية والمساءلة للحد من الفساد الإداري

لقد اهتم العالم مؤخراً بمكافحة ظاهرة الفساد الإداري ومواجهتها من خلال إنشاء المنظمات والهيئات الدولية والحكومية وغير الحكومية، حيث أصبح حديث الساعة على مستوى الحكومات والأجهزة المعنية بمكافحته، ويتضح ذلك من خلال التوصية التي اتخذتها الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة بإدانة الممارسات الفاسدة منذُ عام ١٩٧٥م. (الكبيسي، ٢٠٠٥م، ص ١٠٤).

ففي عام ١٩٩٢م أنشأ المجلس الأوروبي فريقاً متعدد التخصصات يعنى بمكافحة ظاهرة الفساد، كما تم إنشاء أول منظمة غير حكومية تعنى بالحد من الفساد (منظمة الشفافية الدولية) عام ١٩٩٣م، وفي عام ١٩٩٦م أقرت دول الاتحاد الأوروبي بروتوكول معالجة الفساد العالمي، وفي عام ١٩٩٧م صدر إعلان هيئة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والرشوة في المعاملات الدولية، وفي عام ١٩٩٨م أعلن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي أن محاربة الفساد تمثل أحد معاييرهما الجديدة للإدارة الاقتصادية الجيدة.

وفي عام ١٩٩٩م عُقد المنتدى العالمي الأول لمكافحة الفساد في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك لتعزيز جهود مكافحة الفساد وضمان توافر النزاهة في أوساط الموظفين الحكوميين، خاصة موظفي العدالة والأمن. ولعل من أهم أعمال الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (البرنامج العالمي لمكافحة الفساد: دليل مكافحة الفساد) الذي اشترك في إصداره عام ٢٠٠١م مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات ومنع الجريمة، وجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

وقد أدت جهود الأمم المتحدة الحثيثة في التصدي لظاهرة الفساد إلى اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٣/ ١٠/ ٢٠٠٣م لقرارها رقم (٥٨/ ٤) الذي صادقت بمقتضاه على

مـشروع الاتفاقيـة الدولية لمكافحة الفسـاد، وتسـمية يوم ٩ كانون الأول/ ديسـمبر يومـاً دولياً لمكافحـة الفسـاد، كما حـث القـرار المجتمع الـدولي ومنظمات التكامـل الاقتصادية عـلى اعتماد الاتفاقيـة الدولية لمكافحة الفسـاد التي عرضت للتوقيـع في ١٠/ ١٢/ ٢٠٠٣م في مدينة ميريدا بالمكسـيك، ودخلـت حيز النفـاذ بتاريـخ ١٤/ ١٢/ ٢٠٠٥م لتصبح أول اتفاقيـة دولية مختصة بمكافحة الفساد والقضاء عليه. (أبو دياك، والريس، ٢٠٠٨م، ص ١٤).

وقد أصبحت الشـفافية في العالم اليوم حقاً عاماً للمواطنين غير قابل للجدل، ونصت عليه العديد من إعلانات الحقوق والمواثيق الدولية، من أهمها:

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨م: (الجمعية اللبنانية لتعزيز الشفافية ـ لا فساد، حق الجمهور في المعرفة، ص ٤٨)

في عام ١٩٤٨، جاءت المادة ١٩ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لتكرس هذا الحق، وإن لم يرد بشـكل صريح، حيث نصت المادة المشـار إليها عـلى Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek، receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers. أي أن كل شـخص لـه الحـق في حريـة الرأي والتعبير، ويشـمل هذا الحـق حرية تبني الآراء دون أي تدخل واستقاء الأنباء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأية وسيلة دون التقيد بالحدود الجغرافيـة.. وبعـد إصدار هذا الإعـلان واعتماده من قبل الجمعية العامـة للأمم المتحدة، طلبت الجمعيـة العامـة من البلدان الأعضاء كافة أن تدعوِ لنص الإعلان وأن تعمل على نشره وتوزيعه وقراءته وشرحه، سيما في المدارس والمعاهد التعليمية الأخرى، دون أي تمييز.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ١٩٦٦م

وفي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي أقرته الأمم المتحدة عام ١٩٦٦م، تكـرر الرقـم (١٩) وكأنه أصبح مرادفـاً لحرية المعلومات، وهو ماحـدا بمجموعة غير حكومية (إحدى منظمات المجتمع المدني) إلى أن تطلق على نفسها تسمية (Article 19)، حيث نصت المادة ١٩ منها على ما يلي:

لـكل إنسـان الحق في حرية التعبير مما يوليه الحرية في طلب جميـع أنواع المعلومات والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأي وسيلة يختارها.

تقرير لجنة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة ١٩٩٨م

وفي عام ١٩٩٣، أنشأت لجنة حقوق الإنسان في الأمم المتحدة مكتب، المقرر الخاص حول حريـة الرأي والتعبـير، The Office of the unspecialized report on Freedom of opinion and expression.

وفي عام ١٩٩٨م جاء في التقرير السنوي للمقرر المذكور: أن حق طلب المعلومات والحصول عليها وبثها يفرض على الدول موجب تأمين الوصول إلى المعلومات،Access .to information

قواعد الشفافية في تقرير مقرر الأمم المتحدة لحرية الرأي والتعبير ٢٠٠٠م

أقــرَّ تقرير الأمم المتحدة الخـاص بحرية الرأي والتعبير (بالتقرير السـنوي لعام ٢٠٠٠ م 63/2000/E/CN.4 الفقـرة ٤٣) مجموعـة المبـادئ القانونية بشـأن الشـفافية، وصدّق عليها أيضـاً المقرر الخاص لهيئة الولايات الأمريكية عن حرية الرأي والتعبير(في التقرير السـنوي لعام ١٩٩٩)، وقـد تمثلـت هذه المبادئ، فيما يلي: (الجمعية اللبنانية لتعزيز الشـفافية ـ لا فسـاد، حق الجمهور في المعرفة، ٢٥).

المبـدأ الأول: الكشـف المطلق عن المعلومـات: أن تكون كل المعلومات موضوع كشـف، إلا في حالات محددة على سبيل الحصر بنص تشريعي.

المبـدأ الثـاني: وجوب النشر: وضع التـزام إيجابي على الهيئات العامة بنشر المعلومات الأسـاسـية كافة وعدم الاكتفاء بتقرير الحق في طلب المعلومات فقط، وعلى الهيئات العامة أن تنشر كحد أدنى فئات المعلومات التالية:

أ ـ معلومـات إدارية حول سـبل عمـل الهيئة العامـة، تتضمن التكاليـف، والأهداف، والحسـابات المدققـة والقواعد، والإنجـازات.. الـخ، وبخاصة حـين تؤمِّن الهيئة العامة خدمات مباشرة للشعب .

ب ـ معلومات حول كل طلب أو شكوى أو عمل مباشر يمكن أن يرى المواطنون أنه على علاقة بالهيئة العامة .

جـ ـ توجيه يتعلق بإجراءات يستطيع الأفراد على أساسها المشاركة في السياسة العامة والمشاريع القانونية .

د ـ أنواع المعلومات التي تحتفظ الهيئة بها والحالات التي تحفظ بها .

هـ ـ مضمون أي قرار أو سياسة قد يؤثران في الشعب، مع إظهار أسباب اتخاذ القرار وخلفية المواد المهمة التي استعملت لصياغته.

المبدأ الثالث: الترويج لحكومة الانفتاح: التزام الحكومات بالترويج لسياسة الانفتاح والشفافية، عن طريق اتخاذ التدابير المستقبلية كافة في التربية العامة والتعليم والوسائل المختلفة للإعلام من صحافة وراديو وتليفزيون وندوات ومؤتمرات وأنشطة منظمات المجتمع المدني وغيرها، بتنقيح التشريعات كافة من القيود التي تعرقل سياسة الانفتاح، خاصة تشريعات الخدمة المدنية وبصفة عامة رفع درجة الوعي لدى الشعب حول الالتزامات الأساسية لحرية الكشف عن المعلومات وحق الحصول عليها وغيرها من الضمانات التي تكفل بشكل موضوعي أعمال سياسة الانفتاح وتطبيق مبدأ الشفافية.

المبدأ الرابع: تحديد نطاق الاستثناءات بشكل محدد: تحديد الاستثناءات على مبدأ الشفافية على سبيل الحصر تشريعياً.

المبدأ الخامس: إجراءات تسهيل الوصول إلى المعلومات: وجوب معالجة طلبات المعلومات بسرعة أو بطريقة ملائمة، وأن يتاح للمواطنين إجراء مراجعة فردية لأي رفض، وأن تحدد عملية إعطاء المعلومات بحسب الطلب على مستويات ثلاثة: ضمن الهيئة العامة، أو عبر اللجوء إلى الهيئات الإدارية المستقلة أو عبر اللجوء إلى المحاكم، وعند الضرورة يجب أن تنص التشريعات على ضرورة ضمان الحصول على المعلومات كاملة من قبل بعض الأشخاص الذين لا يجيدون القراءة والكتابة مثلا أو الذين لا يجيدون اللغة التي كتبت بها الوثيقة أو الذين يعانون إعاقة كالعمى.

المبدأ السادس: التكاليف: ألا تكون تكلفة حق الوصول إلى المعلومات التي تحتفظ بها الهيئات العامة باهظة على نحو يردع الناس عن التقدم بطلبات الحصول على المعلومات، سواء من حيث الوقت أو المال.

المبدأ السابع: الاجتماعات المفتوحة العامة: أن تكون اجتماعات الهيئات العامة مفتوحة للجمهور، وذلك لمعرفة العمل الذي تقوم به الحكومة نيابة عن الشعب، ولإمكان المشاركة في عمليات صناعة واتخاذ القرار.

المبدأ الثامن: أسبقية الكشف: وجوب تعديل أو إلغاء القوانين التي تتعارض مع مبدأ الكشف المطلق للمعلومات؛ من أجل حرية الكشف عن المعلومات مع إيرادها على سبيل الحصر وبطريقة صحيحة.

المبدأ التاسع: حماية المخبر: تقرير حماية قانونية للأفراد الذين يفشون معلومات حول أية مخالفات.

الشفافية والمساءلة في مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

للارتباط الوثيق بين الشفافية والمساءلة من جهة وبين التنمية ومكافحة الفساد من جهة أخرى، نجد دول العالم تتجه وبشدة نحو إرساء نظم وآليات للشفافية والمساءلة أشد عمقاً وأثراً في السياسات العامة للدول وهو ما يتمثل في مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وتعزيز المساءلة والشفافية في إدارة الشؤون العامة، ومن أغراض هذه الاتفاقية تعزيز النزاهة والحكم الرشيد، ومن أهم الأحكام التي وردت بشأن الشفافية في مشروع الاتفاقية ما ورد في ثانياً، في مجال القطاع العام ونظم الخدمة المدنية ومنها:

١ ـ يجب اعتماد نظم محددة في تعيين وترقية موظفي الخدمة المدنية، وغيرهم من الموظفين العموميين غير المنتخبين، تتوافر فيها الكفاءة والشفافية والموضوعية، باستخدام معايير تستند إلى الجدارة والإنصاف، ولا يجوز لتلك النظم أن تمنع الدول الأطراف من مواصلة أو اعتماد تدابير مشروعة معينة لصالح الفئات المستضعفة (إجراءات تصحيحية).

٢ ـ تنظر الدول الأطراف، مع مراعاة المبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، في اتخاذ ما قد يلزم من تدابير لاعتماد وتنفيذ نظم تفرض على الأشخاص الذين يؤدون وظائف عمومية معينة على

وجـه التحديد أن يعلنوا عن موجوداتهم أو دخلهم، ولتعميم تلك الإعلانات، حيثما يكون ذلك مناسباً، واتخاذ التدابير التشريعية لتجريم إثراء الموظف العمومي بصورة غير مشروعة أو ازدياد موجوداته بشكل يتجاوز بكثير مقدار دخله أثناء أدائه وظائفه، ولا يستطيع تعليله على نحو معقول، والاتفاقية تخول كل دولة (طرف) محاكمها أو سـلطاتها المختصة الأخرى بإتاحة السجلات المصرفية أو المالية أو التجارية ولا يجوز رفض ذلك بحجة السرية المصرفية.

٣ـ تضع كل دولة طرفاً أيضاً تدابيراً ونظماً تقتضي من الموظفين العموميين أن يبلغوا السـلطات المختصة عن أفعال الفسـاد التي ترتكب لدى أداء الوظائـف العمومية، واتخاذ التدابير التي تعنـي عـدم فرض جـزاءات على من يقوم منهـم بالإبلاغ عن أي حوادث قـد يرى أنها تمثل نشاطاً غير مشروع أو نشاطاً إجرامياً، بما فيها الحوادث التي تتعلق بالخدمة العمومية.

٤ ـ اتخـاذ التدابير والنظم التي تقتضي من الموظفين العموميين أن يعلنوا للسـلطات المختصة عما يلي:

أ ـ أي عمل أو استثمار يمكن أن يشكل تضارباً في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين.

ب ـ مـا يحصلـون عليه من هدايـا أو منافـع أثناء مزاولتهـم واجباتهم ومهامهـم كموظفين عموميين.

جـــ اتخاذ تدابير تأديبيـة ضد الموظفين العموميين الذين يخالفـون تلك المعايير. (الطوخي، ٢٠٠٦م، ص ٢٦٥).

الأساس التشريعي لمبدأ الشفافية في التشريعات الداخلية لبعض الدول

بما تعنيه الشفافية من حق الجمهور في المعرفة والوصول إلى معلومات الحكومة، لم تعط حماية قانونيـة حقيقيـة في أكثر الديمقراطيـات الغربية إلا في النصف الثاني مـن القرن العشرين، وكان قبل ذلك الوقت، يمكن للحكومات أن ترفض ببساطة كشف ملفاتها للجمهور أو للصحفيين، ولم يكن متاحاً الوصول إلى المعلومات التي تحت سـيطرة الحكومة، سـوى استثناء وحيد، لدولة السـويد، حيث إنَّ الحق في الحصول على المعلومات الحكومية محمياً بموجب مبدأ دسـتوري على مدى ٢٠٠ سـنة، كـما يتيح قانون الصحافة الصادر عام ١٧٦٦م الوصـول إلى الوثائق والملفات

الحكوميـة، والـذي بموجبـه وجدت وظيفـة الأمبودسـمان Ombudsmen بدايتهـا. (الطوخي، ٢٠٠٢، ص ٢٧٠).

في الدول الاسـكندنافية: المبدأ الأسـاسي التشريعي الذي يسـود الدول الاسـكندنافية مثل السـويد و الدنـمارك والنرويج وفنلندا هو أن الحصول على المعلومـات والوثائق الحكومية يمثل حقاً عاماً للمواطن، وأن الاستثناء عن هذه القاعدة يتعلق فقط بما يحدده المشرع، منذُ بدء تطبيق وظيفة الأمبودسمان Ombudsmen.

ففـي الدنمارك: عام ١٩٥٣م والاسـتثناءات التي ترد على الحـق في الحصول على المعلومات تـم تحديدها من قبل المشرع في قائمة طويلـة، بينما في بعض الدول الأخرى يكتفى بتحديد أنواع أو فئات مثل أسرار الدفاع القومي، السياسـة الخارجية، ومعلومات خاصة بالحياة الشـخصية.. الـخ، وإن كانت هناك بعض الاختلافات في التفاصيل، إلا أن القاعدة التشريعية المقررة في تلك الدول هي حق الجمهور في الوصول إلى معلومات الحكومة.

وفي السويد: وهي من الدول التي لها السبق والتاريخ الطويل مع حرية المعلومات، حيث تناول قانـون حرية المعلومات بها وهو قانون حريـة الصحافة لعام ١٧٦٦م(The Freedom of Press act)، حيث أتاح هذا القانون للجمهور الحق في الوصول إلى وثائق ومعلومات الحكومة بدون أي نفقات أو تكلفـة، والنصـوص الحالية لقانون حرية الصحافة تعتبر جزءاً من الدسـتور الذي وضع عام ١٩٤٩ وعدل ١٩٧٦م؛ ومنذ عام ٢٠٠٢ م، تبنت الحكومة السـويدية سياسـة السويد المفتوحة Open Sweden Campaign مسـتهدفة تقوية الشفافية في الشؤون العامة، وزيادة معرفة الجمهور وإدراكهم لسياسات الحق في كشف المعلومات الحكومية وتشجيع مشاركتهم في الشؤون العامة.

وفي النرويج: بدأ تطبيق وظيفة الأمبودسـمان Ombudsmen عام ١٩٦٢م وتستند الشفافية إلى تشريـع صدر عام ١٩٧٠م مقرراً مبدأً عاماً للشـفافية في الشـؤون العامة والإدارية، بموجبه تكـون كل الوثائق الرسـمية والمذكرات الداخليـة في الإدارات، والتقاريـر والمداولات الخاصة باللجـان الإداريـة متاحة وفي متناول المواطنـين الراغبين في الاطلاع، ويرد عـلى هذا الحق العام بعض الاستثناءات المحددة حصراً كأمن الدولة والدفاع القومي والسياسة الخارجية، والأسرار الخاصـة بالمعلومـات الجيولوجيـة والمعلومـات المتعلقة بالحياة الشـخصية للأفـراد مثل ملفات

البوليس والملفات الطبية، والأسرار الخاصة بالمنافسة بين الشركات الخاصة مثل أسرار التصنيع.

الاتحاد السويسري: تتمتع الشفافية بحماية دستورية فعالة حيث تنص المادة ١٦، من دستور الاتحاد عام ١٩٩٩م على أن الدستور يكفل حرية الرأي والمعلومات، وأن لكل شخص الحق في تلقي المعلومات والحصول عليها من مصادر المعلومات العامة ونشرها بكل حرية.

اليابان: أصبحت الشفافية محميةً بموجب قانون كشف المعلومات القومي لعام ١٩٩٩م National Information Disclosure Law، الذي دخل حيز التنفيذ الفعلي في أبريل ٢٠٠١م، ويخلق هذا القانون لأول مرة إلزاماً قانونياً على الهيئات الإدارية اليابانية بإتاحة الوصول إلى الملفات الحكومية للأفراد أو الشركات الوطنية أو الأجنبية أياً كانت الصورة التي عليها ورقية أو إلكترونية. ويعد هذا القانون خطوة مهمة نحو وضع اليابان على الاتجاه العالمي نحو شفافية تنظيمية وتشريعية أعلى في الشؤون العامة، وتكمن أهميته الكبرى في أنه يوفر إطاراً عاماً لمعايير مشاركة أعلى للمواطنين في إدارة أو رقابة الأنشطة العامة الحكومية.

كندا: يضمن الدستور الكندي الصادر ١٩٨٢م لكل فرد حرية الفكر والاعتقاد والرأي والتعبير، وأيضاً حرية الصحافة ووسائل الإعلام والاتصال الأخرى، كما إن قانون الوصول للمعلومات الكندي Access to information act الصادر عام ١٩٨٢م، يتضمن ضمانات قوية وفعالة للحصول على المعلومات الحكومية والاطلاع على وثائق الحكومة ويعتبر تشريع الوصول للمعلومات إحدى الأدوات العديدة للنزاهة في الحياة العامة بكندا، ويضع الضمانات والمبادئ الأساسية لوصول الجمهور إلى السجلات الحكومية؛ فهو يعطي المواطنين الكنديين والسكان المقيمين الدائمين والشركات الحق في طلب الحصول على نسخ من السجلات التي تحت سيطرة الهيئات الحكومية وتشمل السجلات والخطابات والمذكرات والتقارير والصور والأفلام الميكروفيلمية والنماذج والخطط والرسومات البيانية والتخطيطية والخرائط والتسجيلات بالصوت والصورة وديسكات الكمبيوتر، ويجب على الهيئة أن تستجيب لطلب الاطلاع والحصول خلال ١٥ يوماً من تقديمها. (الطوخي، ٢٠٠٦، ص ٢٧٩).

إنجلترا: بعد عام ٢٠٠٠م، كان المبدأ السائد في إنجلترا هو سرية أنشطة وأعمال الإدارة العامة، وبعد ما يقرب من عشرين سنة من النضال صدر قانون حرية المعلومات Freedom

Information Act في نوفمبر ٢٠٠٠م مقرراً حقاً عاماً للأفراد في الحصول على المعلومات التي بحوزة عدد كبير جداً من السلطات العامة.

فرنسا: مع بداية السبعينيات بدأت تجتاح فرنسا موجة عامة تطالب بضرورة تحسين وتحويل العلاقة بين الإدارة والجمهور إلى علاقة يحل فيها الحوار محل الصمت، والشفافية محل، التعتيم والإقناع محل القهر، بحيث تتحول الإدارة من إدارة أوامر إلى إدارة تشاور وتناغم في إطار ديمقراطية إدارية تنفتح فيها الإدارة بوثائقها وأسباب قراراتها على الجمهور لتحقيق مشاركتهم فيما تقوم به من أعمال، هذا فضلاً عن تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم وممارسة حقهم في الاعتراض، علاقة يصبح فيها الإبلاغ أو العلم هو القاعدة والاستثناء هو السرية.

وبعد صدور قانون حرية الاطلاع على الوثائق الحكومية عام ١٩٧٨م، عملت الحكومة الفرنسية على إتاحة المعلومات الحكومية والوثائق الإدارية للجمهور بشكل الكتروني بما يحقق معنى الشفافية بشكل أفضل بما يعنيه من التزام يقع على عاتق الإدارة بأن تسعى إلى المواطنين لتزيدهم بالمعلومات والوثائق الإدارية وما يحيط بالشؤون العامة الفرنسية كافة، وعدم الانتظار حتى يسعى المواطن بنفسه إلى الإدارة لمعرفة ما لديها من معلومات أو وثائق. فمنذ عام ١٩٨٢م، طبقت الإدارة الفرنسية نظام مينيتل Minitel وهو نظام مشابه إلى حد كبير لنظام البرستيل Prestell الإنجليزي والكيبل Cable الأمريكي؛ رغبة منها في إرساء قواعد نظم معلومات متقدمة تضعها في خدمة المواطن، وقد غطت بهذه الخدمة تقريباً الخدمات الاجتماعية في البلاد، بما في ذلك مراكز الاستعلامات العامة، وخدمات الاستفسارات الهاتفية والوزارات المركزية، والمقاطعات ومكاتب الخدمات الاجتماعية، وغيرها من أجل الإفادة من خدمات تلك الأنظمة المعلوماتية الحديثة؛ لتقديم خدمات أفضل إلى المواطنين.

الولايات المتحدة الأمريكية: يرجع الأساس التشريعي للشفافية في الشؤون العامة الأمريكية، إلى أدوات تشريعية عدة، على رأسها التعديل الأول للدستور الأمريكي، الذي حظر على الكونجرس أن يصدر تشريعاً يقيد من حرية الرأي والتعبير والصحافة. وهو ما أوجد سنداً قوياً لدى المحاكم بصفة عامة والمحكمة العليا بالولايات المتحدة الأمريكية بصفة خاصة للتكريس والتأكيد من خلاله على حرية الوصول إلى المعلومات الحكومية والشؤون العامة

الأمريكيـة، حيـث أكدت المحكمة العليـا في مجال الربط بين الحرية والمعلومات أن الشـعب غير المتمكن جيداً من الوصول إلى المعلومات الحكومية لا يمكن اعتباره مجتمعاً حراً.

وتُعـد إتاحـة المعلومـات في المجتمـع الأمريكي، من الأمـور التي يؤمن الشـعب بجدواها وفائدتهـا العظيمـة للحكومة نفسـها، حيـث إن إتاحة المعلومـات تحمي الحكومة مـن الأخطاء لأنها وهي تعلم أن كل ما تفعله يراه الناس، سـوف تعمل جاهدة على تجنب الأخطاء حتى تنال استحسـان ورضـا الجماهير؛ لذلك فان تقرير لجنة حرية الإعـلام بالكونجرس عام ١٩٧٦ يقرر فائدة الانفتاح والشفافية الحكومية، والمتضمن، أن سلطة التكتم على حقائق الحكومة ما هي إلا سلطة تدمير لتلك الحكومية.

.The Power to Withhold the facts of government is the Power to destroy that government

كما إن حق الشـعب في المعرفة The People›s Right to Know، معنى متجسـد في الشعب الأمريكـي، يعـود إلى حق الشـعب في معرفة كل ما يتعلـق بأعمال حكومته، وهو مـا يطلق عليه في كثـير مـن الأحيان في الأزمنة الحديثة مصطلح الشـفافية في إدارة الشـؤون العامة، وهو معنى مختلـف عـن مفهوم حريـة الصحافة ومصطلح الشـفافية ـ يعني الكشـف عن عمـل الحكومة وتأمين حكومة منفتحة لأعمال قيم المساءلة والمحاسبة والمشاركة والديمقراطية.

وقـد ركـزت الولايات المتحدة الأمريكية في مجال اهتمامها بإرسـاء مبدأ الشـافية على ثلاث مسائل رئيسة، هي:

١ ـ حرية المعلومات: الحصول على السجلات والوثائق العامة.

١ ـ الوصول إلى المداولات الحكومية.

٣ ـ الوصول إلى الأماكن العامة، حيث تدار روتينياً شـؤون حكومية غير تداولية أو تشـاوريه، مثل السـجون، والمستشـفيات، والمدارس التي تديرهـا الحكومة.(الطوخي، ٢٠٠٦م، ص ٢٩٥).

ويتضح من الاهتمام العالمي بتعزيز الشفافية والمساءلة لمواجهة الفساد الإداري مدى خطورة ضرر الفساد الإداري، وأن دول العالم بلا استثناء تعاني من خطره بدرجات متفاوتة، وذلك حسب

مؤشر مدركات الفساد (CPI) من منظمة الشفافية الدولية (Transparency International) التي تشير إلى مستويات الفساد السائدة في بلدان العالم، ويتم ترتيب الدول حسب مدى وجود فساد مدرك في صفوف موظفي الدولة وبين السياسيين فيها ويركز المؤشر على الفساد الإداري في القطاع العام، وتتراوح نتيجة مؤشرات إدراك الفساد بين (١٠) درجات (نظيفاً جداً) و(٠) صفر (فاسداً جداً)، ويوضح الجدول رقم (١) أدناه الدول الأقل فساداً في العالم حسب مؤشر مدركات الفساد الصادر من منظمة الشفافية الدولية للأعوام ٢٠٠٧ م، ٢٠٠٨ م، ٢٠٠٩ م.

الجدول رقم (١)

الدول الأقل فساداً في العالم حسب مؤشر مدركات الفساد (CPI) *

ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد ٢٠٠٧م	الدولة	مؤشر مدركات الفساد ٢٠٠٨ م	الدولة	مؤشر مدركات الفساد ٢٠٠٩م
١	فنلندا	٩,٦	الدنمارك	٩,٤	الدنمارك	٩,٣
٢	آيسلندا	٩,٦	فنلندا	٩,٤	نيوزيلندا	٩,٣
٣	نيوزيلندا	٩,٦	نيوزيلندا	٩,٤	السويد	٩,٣
٤	الدنمارك	٩,٥	سنغافورا	٩,٣	سنغافورا	٩,٢
٥	سنغافورا	٩,٤	السويد	٩,٣	فنلندا	٩,٠

* المصدر: موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transparency International.org.

كما يوضح الجدول رقم (٢) أدناه الدول الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشر مدركات الفساد الصادر من منظمة الشفافية الدولية للأعوام ٢٠٠٧ م، ٢٠٠٨ م، ٢٠٠٩ م.

الجدول رقم (٢)

الدول الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشر مدركات الفساد (CPI) *

ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٧	ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٨	ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٩
١٥٩	السودان	٢,٠	١٧٦	أوزبكستان	١,٧	١٧٦	افغانستان	١,٥
١٦٠	غينيا	١,٩	١٧٧	هاييتي	١,٦	١٧٧	هاييتي	١,٤
١٦١	العراق	١,٩	١٧٨	العراق	١,٥	١٧٨	العراق	١,٣
١٦٢	ميانمار	١,٩	١٧٩	ميانمار	١,٤	١٧٩	ميانمار	١,٣
١٦٣	هاييتي	١,٨	١٨٠	الصومال	١,٤	١٨٠	الصومال	١,٠

* المصدر: موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transparency International.org

ولو نظرنا إلى الدول الأقل فساداً في العالم والأسباب التي جعلت مستويات الفساد فيها أقل لتبين أن، فنلندا تُعدُّ ـ حسب مؤشرات منظمة الشفافية ـ من أقل دول العالم فساداً، حيث لا يوجد فيها تفرقة طبقية، فالناس فيها سواسية ويسيطر على المجتمع الديمقراطية وحكم القانون، وذلك منذ بداية القرن العشرين، ويرى المجتمع الفنلندي من ذلك الوقت أن التعليم من أقوى الأسلحة الاجتماعية، الأمر الذي يعني أهمية مهارات وقدرات كل شخص في بناء دولتهم، ويحظى الشعب الفنلندي بتعليم ابتدائي وجامعي ورعاية طبية مجانية، إضافة إلى اهتمام الدولة بالأفراد غير الحاصلين على عمل أو غير القادرين على العمل (العاجزين)، وذلك بتأمين حياة مناسبة لهم. والنماذج والأنظمة القانونية في فنلندا تتميز بالثبات؛ إذ هي تقريباً منذ مئة عام، ومبادئ الحكم الجيد ترتكز على أربعة مبادئ رئيسة هي: المساواة ـ الموضوعية ـ التناسب ـ تلاؤم العمل مع الهدف منه، ولتفادي الفساد فإنهم يعملون لخلق نماذج أخلاقية للسلوك وزيادة الشفافية والإجراءات الوقائية، أما فيما يخص موظفي الخدمة المدنية فإنهم يتمتعون برواتب مناسبة تحقق لهم الأمن الوظيفي، كما أنهم يعمدون إلى تدريب مُرَكَّز للموظف قبل الالتحاق بالعمل، خصوصاً إذا كان ميدان العمل قد يشكل خطر الوقوع في الفساد أكثر من غيره، حيث يشددون على الموظف، ويقدمون له نماذج احتمالية الوقوع في خطر الفساد، كما يركزون أثناء التدريب على القيم والأخلاق.

وتتميز فنلندا بدرجة عالية من الشفافية؛ إذ إن السجلات العامة مفتوحة، كما أن انفتاح الإدارة العامة المبدأ الأساسي في فنلندا، فالقرارات عامة، وفيها مجال للانتقاد من قبل الموظفين، والمواطنين، والإعلام أيضاً، الذي يلعب دوراً مهما في الوقاية من الفساد، حيث بالإمكان مناقشة أي موضوع حول الفساد أو الشفافية والتعامل مع الحلول المختلفة عبر وسائله المختلفة، وذلك بحرية كاملة ودون أية قيود.

أما سنغافورا التي احتلت مراتب متقدمة جداً كأقل دول العالم فساداً، فقد كانت إلى عام ١٩٥٩م تشكل مجتمعاً يتصف بالفساد، وقررت الحكومة في تلك السنة محاربة الفساد، وركزت الإستراتيجية السنغافورية على ضرورة إزالة كل فرص الفساد، وفي الوقت نفسه زيادة تكلفة الفساد على الفرد، ومن أجل ذلك وضعت استراتيجية تعتمد على عنصرين أساسيين، هما قانون محاربة الفساد، وإنشاء مكتب للتحقيق في ممارسات الفساد، وصاحب هذا الإجراء إيجاد سياسة تهدف إلى زيادة رواتب الموظفين العاملين وتحسين ظروف أدائهم في الخدمة.

أما الدول العربية فإن هناك تفاوتاً ملحوظاً بين هذه الدول في مستويات الفساد حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI)؛ إذ يشير المؤشر إلى (٦) في بعض الدول ويقترب من (٢) في دول أخرى.

ويوضح الجدول رقم (٣) أدناه، أقل الدول العربية فساداً حسب مؤشر مدركات الفساد الصادر من منظمة الشفافية الدولية، للأعوام ٢٠٠٧ م، ٢٠٠٨ م، ٢٠٠٩ م.

الجدول رقم (٣)

الدول العربية الأقل فساداً في العالم حسب مؤشر مدركات الفساد (CPI) *

ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٧	ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٨	ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٩
٣١	الإمارات	٦,٢	٣٢	قطر	٦,٠	٢٨	قطر	٦,٥
٣٣	قطر	٦,٠	٣٣	الإمارات	٥,٧	٣٥	الإمارات	٥,٩
٣٦	البحرين	٥,٧	٣٦	البحرين	٥,٠	٤٦	عمان	٥,٥
٣٩	عمان	٥,٤	٣٩	الأردن	٤,٧	٥٣	البحرين	٥,٤
٤٠	الأردن	٥,٣	٤٠	عمان	٤,٧	٥٥	الأردن	٥,١

* المصدر: موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transparency International.org.

ويوضح الجدول أدناه رقم ٤ الدول العربية الأكثر فساداً حسب مؤشر مدركات الفساد والصادر من منظمة الشفافية الدولية، للأعوام ٢٠٠٧ م، ٢٠٠٨ م، ٢٠٠٩ م.

الجدول رقم (٤)

الدول العربية الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشر مدركات الفساد (CPI) *

ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٧	ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٨	ترتيب الدول	الدولة	مؤشر مدركات الفساد٢٠٠٩
١١٢	سوريا	٢,٩	١٣٧	اليمن	٢,٥	١٤٤	اليمن	٢,٣
١٢٢	ليبيا	٢,٧	١٤٢	سوريا	٢,٤	١٥٠	سوريا	٢,١
١٤١	اليمن	٢,٦	١٧٤	السودان	١,٨	١٧٥	السودان	١,٦
١٤٨	السودان	٢,٠	١٧٨	العراق	١,٥	١٧٨	العراق	١,٣
١٦١	العراق	١,٩	١٨٠	الصومال	١,٤	١٨٠	الصومال	١,٠

* المصدر: موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transparency International.org.

أما المملكة العربية السعودية فقد جاءت في المراكز المتوسطة بين دول العالم؛ إذ جاءت في عام ٢٠٠٧م في المركز (٧٧) من بين (١٦٣) دولة، وكانت نتيجة المؤشر (٣,٣) . أما في عام ٢٠٠٨م فقد جاءت في المركز (٨١) من بين (١٨٠) دولة، وكانت نتيجة المؤشر (٣,٤)، وجاءت في عام ٢٠٠٩ م في المركز (٨٣) من بين (١٨٠) دولة، وكانت نتيجة المؤشر (٣,٥).

ثامناً: جهود المملكة العربية السعودية لتعزيز الشفافية والمساءلة للحد من الفساد الإداري

يعتبر تبني المملكة العربية السعودية مفهوم الشفافية والمساءلة وحماية النزاهة وبناء الثقة في مؤسسات القطاعين العام والخاص على السواء، من أهم الثوابت المستقرة في سياستها، وتنطلق هذه الثوابت من أسس راسخة مستمدة من مبادىء وقيم الدين الإسلامي الحنيف؛ فمُنذُ اللحظة الأولى لفتح الملك عبد العزيز ـ يرحمه الله ـ للحجاز أعلن وبكل شفافية ومسؤولية استعداده شخصياً لاستقبال المواطنين، والنظر في أمورهم، وكان بابه مفتوحاً لكل من له شكاية أو تظلم، ولم يكتف بهذا بل دعا الناس بأن يأتوه بمظالمهم، ويسَّر لهم سبل إيصال شكاواهم بأن أمر بوضع (صندوق للشكايات)، وعُلِّق على دار الحكومة، وأُعلن عن ذلك في الجريدة الرسمية (جريدة أم القرى، ٢٦/ ١١/ ١٣٤٤ هـ الموافق ٧ يونيو١٩٢٦م) بالنص الآتي:

«إن صاحب الجلالة يعلن للناس كافة أن من كان له مظلمة على كائن من كان، موظف أو غيره، كبيراً وصغيراً ثم يخفي ظلامته فإنما إثمه على نفسه، وإن من كان له شكاية فقد وضع على باب دار الحكومة صندوق للشكاوي مفتاحه لدى جلالة الملك، فليضع صاحب الشكاية شكايته في ذلك الصندوق، وليثق الجميع أنه لا يمكن أن يلحق المشتكي أي أذى بسبب شكايته المُحِقَة من أي موظف كان، ويجب أن يراعي في الشكايات ما يلي:

١ ـ تجنب الكذب في الشكاية، ومن ادعى بدعوى كاذبة جوزي بكذبه.

٢ ـ لا تقبل الشكاية المغفلة من الإمضاء، ومن فعل ذلك عوقب على عمله، ..وليعلم الناس كافة أن باب العدل مفتوح للجميع على السواء والناس كلهم، صغيرهم وكبيرهم أمامه واحد حتى يبلغ الحق مستقره والسلام». (الزبن، ١٤١٩هـ، ص ٧).

ومما جاء عن الملك عبد العزيز ـ يرحمه الله ـ ما يلي:

«من عبد العزيز بن عبد الرحمن آل سعود إلى شعب الجزيرة العربية، على كل فرد من رعيتنا يحس أن ظلماً وقع عليه، أن يتقدم إلينا بالشكوى وعلى كل من يتقدم بالشكوى أو يبعث بها بطريق البرق أو البريد المجاني على نفقتنا، وعلى كل موظف بالبريد أو البرق أن يتقبل الشكاوى من رعيتنا ولو كانت موجهة ضد أولادي، أو أحفادي، أو أهل بيتي ـ وليعلم كل موظف يحاول أو يثني أحد أفراد الرعية عن تقديم شكواه مهما تكن قيمتها، أو يحاول التأثير عليه ليخفف من لهجتها إننا سنوقع عليه العقاب الشديد، لا أريد في حياتي أن أسمع عن مظلوم، ولا أريد أن يحملني الله وزر ظلم أحد، أو عدم نجدة مظلوم، أو استخلاص حق مهضوم».

وقال يرحمه الله: «كل شكاية ترفع لنا عن طريق البريد أو البرق من أي شخص كان يجب أن ترسل لنا بنصها، ولا يجوز تأخيرها، ولا إخبار المُشتكَى منه سواء أكان أميراً، أو وزيراً، أو أدنى أو أكبر من ذلك». (الزبن، ١٤١٩هـ، ص ٨).

كما خطب يرحمه الله قائلاً: «إن هذا الوطن المقدس يوجب علينا الاجتهاد فيما يصلح أحواله، وإننا جادون في هذا السبيل قدر الطاقة حتى تتم مقاصدنا في هذه الديار، ويكمل للمسلمين جميعاً أمنهم، وراحتهم، وتتم لجميع الوافدين لمنازل الوحي المساواة في الحقوق والعدل». وكذلك خطب يرحمه الله في المدينة المنورة قائلاً: «إننا نبذل النفس والنفيس في سبيل راحة هذه البلاد، وحمايتها من عبث العابثين، ولنا الفخر العظيم في ذلك، وإن خطتي التي سرت ولا أزال أسير عليها هي إقامة الشريعة السمحة، كما أنني أرى من واجبي ترقية جزيرة العرب والأخذ بالأسباب التي تجعلها في مصاف البلاد الناهضة مع الاعتصام بحبل الدين الإسلامي الحنيف، إنني أعتبر كبيركم بمنزلة الوالد، وأوسطكم أخا، وصغيركم ابناً، فكونوا يداً واحدة وألفوا بين قلوبكم لتساعدوني على القيام بالمهمة الملقاة على عاتقنا، إنني خادم في هذه البلاد العربية لنصرة هذا الدين، وخادم للرعية، المُلك لله وحده، وما نحن إلا خدم لرعايانا، فإذا لم ننصف ضعيفهم، ونأخذ على يد ظالمهم، وننصح لهم، ونسهر على مصالحهم، فنكون قد خنا الأمانة المودعة إلينا.. إننا لا تهمنا الأسماء ولا الألقاب وإنما يهمنا القيام بحق الواجب لكلمة التوحيد، والنظر في الأمور التي توفر الراحة والاطمئنان لرعايانا، إن من حقنا عليكم النصح لنا، فإذا رأيتم خطأً من موظف أو تجاوزاً من إنسان فعليكم برفع ذلك إلينا للنظر فيه، فإذا لم تفعلوا ذلك فقد خنتم أنفسكم ووطنكم وولاتكم. (الزبن، ١٤١٩هـ، ص ٩).

وكان ذلك نهجه يرحمه الله، وسار عليه أبناؤه من بعده بما يحقق العدالة ويدعم مسيرة الإصلاح، والتصدي لأنواع الفساد كافة من خلال اتخاذ التدابير الوقائية والرقابية والالتزام بقواعد المساءلة وتطبيق العقوبات الشرعية والنظامية دون تردد أو تمييز؛ وذلك وفقاً للنظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩٠) في ٢٧/ ٨/ ١٤١٢ هـ. الذي نصت المادة الأولى منه على، أن المملكة العربية السعودية دولة عربية إسلامية ذات سيادة تامة ودينها الإسلام ودستورها كتاب الله تعالى وسنة رسوله ﷺ، ويستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى، وأنه يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة وفق الشريعة الإسلامية.

كما نصت المادة الثالثة والعشرين على. «أن تحمى الدولة عقيدة الإسلام وتطبيق شريعته وتأمر بالمعروف وتنهى عن المنكر وتقوم بواجب الدعوة إلى الله» .. كما نصت المادة الثالثة والأربعون على. «أن مجلس الملِك ومجلس ولي العهد، مفتوحان لكل مواطن، ولكل من له شكوى أو مظلمة، ومن حق كل فردٍ مخاطبة السلطات العامة فيما يعرض له من الشؤون».

وما خطاب خادم الحرمين الشريفين في افتتاح أعمال السنة الثانية من الدورة الرابعة لمجلس الشورى في الثالث من شهر ربيع الأول عام ١٤٢٧ هـ إلا تأكيداً للإرادة السياسية على محاربة الفساد الإداري ورفع كفاءة العمل الحكومي وتحقيق العدل والمساواة والعيش الكريم لكل مواطن حيث قال فيها: باسم الله نفتتح أعمال السنة الثالثة من الدورة الرابعة لمجلس الشورى سائلين المولى جلت قدرته أن يجعل أعمالنا خالصة لما فيه خدمة الدين ثم الوطن والمواطن.

حيث قال : «ومن هذا المكان أقول لكم من حقكم علي أن اضرب بالعدل هامة الجور والظلم وأن أسعى إلى التصدي لدوري مع المسؤولية تجاه ديني ثم وطني وتجاهكم وان ادفع بكل قدرة يمدني بها الخالق جل جلاله كل أمر فيه مساس بسيادة وطني ووحدته وأمنه واضعاً نصب عيني الأمانة التي حملني إياها العزيز القدير.. إن المسؤولية المشتركة بين الجميع تفرض على كل مسؤول تقلد أمرا من شؤون هذا الشعب الكريم مسؤولية القيام بأمانته واضعا نصب عينيه بأنه خادم لأهله وشعبه وما أعظمها من خدمة إذا توشحت بالأمانة والإخلاص والتفاني والعطاء والتواضع. وليعلم كل مسؤول بأنه مساءل أمام الله سبحانه وتعالى ثم أمامي وأمام

الشعب السعودي عن أي خطأ مقصود أو تهاون.. إن السنة المقبلة سوف تشهد المزيد من التحديات، كما ستشهد المزيد من الفرص، وسوف تستمر الدولة بعون الله في نهجها التنموي التطويري في الداخل، ومن المأمول بإذن الله أن تشهد الفترة القادمة انطلاقة عدد من المشاريع الوطنية الهامة ، أذكر منها، على سبيل المثال لا الحصر، المشروع الشامل لتطوير التعليم، والمدن الاقتصادية الكبرى، ومنظومة العلوم والتقنية، وهيكلة القضاء وتطويره، وإنشاء هيئة وطنية لمكافحة الفساد، ومكافحة البطالة بإعطاء السعوديين المؤهلين الأولوية في التوظيف، والتوسع في التدريب ونشر ثقافة العمل.. ولن نقف عند هذا الحد من التطور السياسي، ذلك أن التطور عملية مستمرة تحكمها ظروف ومراحل التطور الاجتماعي في الدولة، لذا سنواصل التطوير وسنأخذ بمبادئ الحكم الرشيد في إدارة الدولة والمجتمع، وسنعمل كل ما فيه خير الدين، ومصلحة الوطن والمواطن إن شاء الله. (جريدة الرياض، ١٤٢٨هـ، العدد ١٤١٧٤).

وقد توجت هذه الإرادة السياسية بإقرار (الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد) وذلك في اجتماع مجلس الوزراء السعودي الذي رأسه خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز ـ مساء يوم الاثنين ١ صفر ١٤٢٨هـ الموافق ١٩فبراير ٢٠٠٧م. (جريدة الرياض العدد ١٤١٢٠).

وأكد ذلك خادم الحرمين الشريفين بأمره السامي الكريم رقم أ/ ١٩١ وتاريخ ١٣/ ١٢/ ١٤٣٠هـ الذي جاء فيه: «بعون الله تعالى نحن عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود ملك المملكة العربية السعودية بعد الاطلاع على النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم أ/ ٩٠ وتاريخ ٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ.وبعد الاطلاع على نظام مجلس الوزراء الصادر بالأمر الملكي رقم أ/ ١٣ بتاريخ ٣/ ٣/ ١٤١٤هـ.وبعد الاطلاع على نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٧ بتاريخ ١/ ٢/ ١٣٩١هـ.وبعد الاطلاع على نظام ديوان المراقبة العامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٩ بتاريخ ١١/ ٢/ ١٣٩١ وبعد الاطلاع على نظام البلديات والقرى الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥ بتاريخ ٢١/ ٢/ ١٣٩٧هـ .وبعد الاطلاع على نظام حماية المرافق العامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٦٢ بتاريخ ٢٠/ ١٢/ ١٤٠٥هـ وتعديلاته . وبعد الاطلاع على نظام المنافسات والمشتريات الحكومية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥٨

بتاريخ ٤/ ٩/ ١٤٢٧هـ..واضطلاعاً بما يلزمنا واجب الأمانة والمسؤولية التي عاهدنا الله تعالى على القيام بها والحرص عليها تجاه الدين ثم الوطن والمواطن وكل مقيم على أرضنا فإنه من المتعين علينا شرعاً التصدي لهذا الأمر وتحديد المسؤولية فيه والمسؤولين عنه ـ جهات وأشخاصاً ـ ومحاسبة كل مقصر أو متهاون بكل حزم دون أن تأخذنا في ذلك لومة لائم تجاه من يثبت إخلاله بالأمانة، والمسؤولية الملقاة عليه والثقة المناطة به، أخذاً في الاعتبار مسؤولية الجهات المعنية كل فيما يخصه أمام الله تعالى، ثم أمامنا عن حسن أدائها لمهماتها ومسؤولياتها، والوفاء بواجباتها، مدركين أنه لا يمكن إغفال أن هناك أخطاءً أو تقصيراً من بعض الجهات، ولدينا الشجاعة الكافية للإفصاح عن ذلك والتصدي له بكل حزم، فهؤلاء المواطنون والمقيمون أمانة في أعناقنا وفي ذمتنا، نقول ذلك صدقاً مع الله قبل كل شيء، ثم تقريراً للواجب الشرعي والنظامي، وتحمل تبعاته، مستصحبين في ذلك تبرؤ النبي ﷺ من صنيع بعض أصحابه فيما ندبهم إليه لذا وامتثالاً لقول الله تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولا ﴾ولقول النبي ﷺ (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته)، وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة ـ أمرنا بما هو آت:

أولاً: تكوين لجنة برئاسة صاحب السمو الملكي أمير منطقة مكة المكرمة وعضوية كل من:

١ ـ معالي رئيس هيئة الرقابة والتحقيق.

٢ ـ مندوبين من وزارة الداخلية وهم: (مدير عام الدفاع المدني ـ وكيل إمارة منطقة مكة المكرمة ـ مدير عام المباحث الإدارية ـ ومدير مباحث منطقة مكة المكرمة .

٣ ـ مندوب على مستوى عال من رئاسة الاستخبارات العامة.

٤ ـ وكيل وزارة العدل.

٥ ـ نائب رئيس ديوان المراقبة العامة المساعد.

ثانياً: تقوم اللجنة ـ حالاً ـ بمباشرة المهمات والمسؤوليات الآتية بتفرغ كامل:

١ ـ التحقيق وتقصي الحقائق في أسباب هذه الفاجعة، وتحديد مسؤولية كل جهة حكومية أو أي شخص ذي علاقة بها.

٢ ـ حصر شهداء الغرق والمصابين والخسائر في الممتلكات.

٣ ـ على وزارة المالية تعويض المتضررين في ممتلكاتهم وفقاً لما تنتهي إليه اللجنة.

٤ ـ للجنة تكوين لجان منبثقة وفرق عمل لتسهيل مهماتها، ولها في ذلك اتخاذ جميع ما يلزم من إجراءات لتسهيل أداء عملها، وعلى جميع الجهات الحكومية الالتزام التام بالتعاون مع اللجنة وتسهيل مهماتها، بما في ذلك تقديم جميع ما تحتاج إليه من معلومات وبيانات ووثائق.

٥ ـ على اللجنة أيضاً الرفع لنا ـ فوراً ـ عن أي جهة حكومية لا تلتزم بذلك، وللجنة كذلك استدعاء أي شخص أو مسؤول كائناً من كان بطلب إفادته، أو مساءلته ـ عند الاقتضاء ـ كما للجنة الاستعانة بمن تراه من ذوي الاختصاص والخبرة.

٦ ـ على اللجنة الرفع لنا بما تتوصل إليه من تحقيقات ونتائج وتوصيات بشكل عاجل جداً، وعليها الجد والمثابرة في عملها بما تبرأ به الذمة أمام الله عز وجل، وهي من ذمتنا لذمتهم، مستشعرة عظم المسؤولية وجسامة الخطب.

ثالثاً: على وزارة المالية ـ حالاً ـ صرف مبلغ مليون ريال لذوي كل شهيد غرق، أكرمه الله بقول النبي ﷺ: والغريق شهيد على ضوء ما يرد للوزارة من اللجنة المشار إليها عن الأسماء المحصورة من قبلها.

رابعاً: يبلغ أمرنا هذا للجهات المختصة لاعتماده وتنفيذه حالاً» . (صحيفة الوطن السعودية، ١٤٣٠ هـ، العدد ٣٣٥٠).

وما كلمة خادم الحرمين الشريفين إلى الوزراء ومسؤولي الحكومة بتنفيذ الميزانية العامة للدولة للعام المالي الجديد ١٤٣١/ ١٤٣٢هـ بلا تقصير أو تهاون .. عند أقرار مجلس الوزراء في جلسته التي رأسها ـ يحفظه الله ـ حيث أكد أنه، سيستمر ـ بحول الله وتوفيقه تطوير أجهزة القضاء، وتنفيذ الخطة الوطنية للعلوم والتقنية، و(الخطة الوطنية للاتصالات وتقنية المعلومات)، كما ستواصل صناديق وبنوك التنمية الحكومية المتخصصة تقديم القروض في المجالات الصناعية والزراعية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.. كما أكد خادم الحرمين الشريفين على، التنفيذ الدقيق

المخلص لبرامج ومشـاريع الميزانية، وعلى الوزراء ورؤساء الأجهزة الحكومية المتابعة الدقيقة لما ينفذ، دون أي تقصير أو تهاون والاستشـعار الدائم للمسـؤولية والأمانة التي تحملوها أمام الله ثم أمامنا، وعلى الأجهزة الرقابية القيام بدورها على أكمل وجه ورفع التقارير إلينا أولا بأول.

ووجـه الملـك الـوزراء بالعمل بجـد وإخلاص، قائـلا: «الحمـد لله رب العالمـين على هذه الميزانية، ولله الحمد فيها الخير وفيها البركة إن شاء الله، المهم عليكم إخواني إتمامها بجد وإخلاص والسرعة، وعدم التهاون في كل شيء يعوقها، لأن هذه أسـمعها أنا من الناس وأحسـها بنفسي، بعض المشاريع إلى الآن ما بينت، ضائعة، لكني آمل منكم الذي يجد تقصيرا من أي أحد ومنهم وزيـر الماليـة أن يخـبرني، لأنه لا يوجد تقصير أبـدا أبدا، واللوم إذا جاء يجيء عـلى الوزير فقط.. أرجوكـم وهذه خدمـة لدينكـم ووطنكم ومسـتقبل أمتكم، وأرجـو لكم التوفيـق والنجاح». (جريدة الرياض، ٢٠٠٩م، العدد ١٥١٥٦).

ومن خلال استعراض بعض مواد (النظام الأساسي للحكم، ١٤١٢ هـ) في المملكة العربية السـعودية يتبين أن هناك حرصاً من الدولة على توفير الحياة الكريمة وتحصين الأفراد والمجتمع من أي انحرافات أو تجاوزات، وذلك من خلال الحكم بكتاب الله وسنة رسوله والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، والشـورى، والعدل، والمسـاواة، وغرس العقيدة السـليمة في نفوس النشء، وحماية حقوق الأفراد وصيانة ممتلكاتـهم.

كـما أن من ضمن الجهود المبذولة لتعزيز الشـفافية والمسـاءلة، وتحصين المجتمع السـعودي من الوقوع في الفسـاد الإداري، ما تقوم المملكة العربية السـعودية من جهود لتوعية المجتمع من أخطار الفساد وعظم ضرره من خلال التوعية الإعلامية عبر وسائل الإعلام المختلفة المسموعة والمرئيـة والمقـروءة، ومـن خلال المشـاركة في عقد المؤتمـرات والندوات والحلقـات للتوعية بما يشـكله الفسـاد الإداري من ضرر على المجتمع وعلى أمنه واستقراره وأنه معوق أمام كل عملية للتنمية أو الإصلاح.

ومن خلال ما تقوم وزارة الشـؤون الإسـلامية والأوقاف والدعوة الإرشـاد، وهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من دور كبير في ذلك من خلال قيام الدعاة ورجال الحسبة والخطباء وأئمة المساجد من مناصحة، والكشف عن حقيقة الفساد الإداري وآثاره السيئة على الأمة وسوء

عاقبتـه في الدنيـا والآخرة وحـث أفراد المجتمع على سـلك دروب الخير والفضيلـة.. بالإضافة إلى مـا تنـشره الصحف المحلية أو ما يذاع في التلفاز أو الإذاعة السـعودية بـين فترة وأخرى عن العقوبـات الصـادرة بحق مرتكبي جرائم الفسـاد الإداري المختلفة؛ وذلـك لزجر وردع من قد تسـول له نفسـه القيام بذلك بأن هذا المصير الذي سيؤول إليه، وانطلاقاً من القاعدة الفقهية «لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص» وامتثالاً لقول الله تعالى: أعوذ بالله من الشيطان الرجيم ﴿مَنِ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾﴾ (الإسراء).

فقد أصدرت المملكة العربية السعودية المراسيم والأوامر الملكية والأنظمة والقرارات التي تـهـدف إلى مكافحة أنماط الفسـاد الإداري ومسـاءلة مرتكبيها وذلك للحد منها، والتي تتسـم بالشفافية؛ وذلك وفقاً للمادة (الحادية والسبعين) من (النظام الأساسي للحكم، ١٤١٢هـ) التي نصت على: نشر الأنظمة في الجريدة الرسمية، وتكون نافذة المفعول من تاريخ نشرها، ما لم يُنص على تاريخ آخر؛ ومن هذه المراسـيم والأوامـر الملكية والأنظمة ما هو موضح في الجدول رقم ٥ ـ التالي:

الجدول رقم (٥)

الأوامر والمراسيم الملكية والأنظمة

الرقم	اسم النظام	رقم الأمر أو المرسوم الملكي	تاريخ الصدور
١	النظام الأساسي للحكم	أ / ٩٠	٢٧/ ٨/ ١٤١٢هـ
٢	نظام مجلس الوزراء	أ / ١٣	٣/ ٣/ ١٤١٢هـ
٣	نظام مجلس الشورى	أ / ٩١	٢٧/ ٨/ ١٤٢٨هـ
٤	نظام القضاء والمظالم المعدل	م/ ٧٨	١٩/ ٩/ ١٤٢٨هـ
٥	نظام الخدمة المدنية	م / ٤٨	١٠/ ٧/ ١٣٩٧هـ
٦	نظام محاكمة الوزراء	م/ ٨٨	٢٢/ ٩/ ١٣٨٠هـ
٧	نظام محاكمة الضباط	م / ٣٠	٤/ ١٢/ ١٣٨٤هـ
٨	نظام تأديب الموظفين	م / ٧	٢/ ٢/ ١٣٩١هـ
٩	نظام مساءلة الموظفين ومحاسبتهم عن مصادر ثرواتهم المشكوك فيها	م / ١٦	٧/ ٣/ ١٣٨٢هـ
١٠	نظام وظائف مباشرة الأموال العامة	م / ٧٧	٢٣/ ١٠/ ١٣٩٥هـ
١١	نظام مكافحة الرشوة المعدل	م / ٣٦	٢٩/ ١٢/ ١٤١٢هـ
١٢	نظام الإقامة المعدل	م / ٢٧	٩/ ١١/ ١٤٠٦هـ
١٣	نظام مكافحة التزوير المعدل	م/ ٥٣	٥/ ١١/ ١٣٨٢هـ
١٤	نظام ديوان المراقبة العامة	م / ٩	١١/ ٢/ ١٣٩١هـ
١٥	نظام تأمين مشتريات الحكومة وتنفيذ المشروعات	م / ١٤	٧/ ٤/ ١٣٩٧هـ
١٦	أمر سامي بعدم قصر تعامل الجهات الحكومية على عدد محدود من المقاولين والشركات والمؤسسات.	أ/ ٩٧٥١	٢٦/ ٤/ ١٤٠٣هـ
١٧	نظام المرافعات الشرعية	م / ٢١	٢٠/ ٥/ ١٤٢١هـ
١٨	نظام المحاماة	م / ٣٨	٢٨/ ٧/ ١٤٢٢هـ
١٩	نظام الإجراءات الجزائية	م / ٣٩	٢٨/ ٧/ ١٤٢٢هـ
٢٠	نظام مكافحة غسل الأموال ولائحته التنفيذية	م/ ٣٩	٢٥/ ٦/ ١٤٢٤هـ
٢١	نظام مكافحة المخدرات	م / ٣٩	٨/ ٧/ ١٤٢٦هـ

٢٢	الأمر السامي بالتأكيد على الجهات الحكومية بالالتزام بأحكام النظام وتطبيقه بكل دقة بحق الموظفين غير الملتزمين بالدوام سواء بالغياب أو الحضور والانصراف.	أ/ ١٧٦٨٧	١٤٢٢/٩/٤هـ
٢٣	نظام حماية المرافق العامة المعدل	م/ ٦٢	١٤٠٥/١٢/٢٠هـ
٢٤	نظام الوثائق والمحفوظات	م/ ٥٤	١٤٠٩/١٠/٢٣هـ
٢٥	نظام المنافسات والمشتريات الحكومية	م/ ٥٨	١٤٢٧/٩/٤هـ
٢٦	نظام مكافحة الغش التجاري	م/ ١١	١٤٠٤/٥/٢٩هـ
٢٧	نظام مكافحة التستر	م/ ٢٢	١٤٢٥/٥/٤هـ
٢٨	نظَام المطبوعات والنشر	م/ ٣٢	١٤٢١/٩/٣هـ
٢٩	الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد	م/ ٤٣	١٤٢٨/٢/١هـ
٣٠	تأسيس مركز قياس الأداء للأجهزة الحكومية	م/ ١٨٧	١٤٢٩/٧/٤هـ
٣١	تشكيل لجنة تحقيق عاجلة لتقصي الحقائق وتحديد المسؤوليات في كارثة هطول الأمطار على محافظة جدة	أ/ ١٩١	١٤٣٠/١٢/١٣هـ
٣٢	بشأن توصيات اللجنة العليا المكلفة بدراسة تقرير لجنة التحقيق وتقصي حقائق في فاجعة سيول محافظة جدة .	أ/ ٦٦	١٤٣١/٥/٢٦هـ

وانطلاقاً من هذه الأوامر السامية والمراسيم الملكية والأنظمة التشريعية يتضح أن المنظم السعودي قد تصدى للعديد من أنماط الفساد الإداري من خلال تجريمها وفرض العقوبات الرادعة والزاجرة على مرتكبيها ووضع الوسائل والآليات لمساءلتهم ولمكافحة هذه الظاهرة للحد منها، وأن هناك أنظمة عدة قد تم تعديلها لتواكب ما طرأ من تطور وتغيير في الفساد الإداري وأنماطه سواء على المستوى المحلي أم على المستوى الدولي، ولتتناسب أيضاً مع ظروف الزمان والمكان مع تطور الفكر الإجرامي لدى الفاسدين والمفسدين، وفي أدناه عرض موجز لما تم اتخاذه من إجراءات بشأن بعض أنماط الفساد الإداري:

الرشوة Bribery

تُعرَّف الرشوة بأنها، قيام الموظف بأخذ أو قبول أو طلب مقابل معين له قيمة مادية أو معنوية للقيام بعمل من اختصاصه بحكم وظيفته، أو الامتناع عن عمل من اختصاصه كذلك، أو للإخلال على أي نحو بمقتضيات واجبات الوظيفة. (خضر، ١٤٠٨ هـ، ص ١٣٥).

وتعـد الرشـوة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة طبقـاً لنظام الخدمة المدنية بـقرار مجلس الخدمـة المدنيـة رقـم ١ ـ في ٢٧/ ٧/ ١٣٩٧ هـ. وقد أوضح نظام مكافحة الرشـوة السـعودي المتـوج بالمرسـوم الملكي رقـم (م/ ٣٦) وتاريخ ٢٩/ ١٢/ ١٤١٢ هـ، الذي تـم العمل به بعد نـشره بجريدة أم القرى (الجريدة الرسـمية، العـدد(٣٤١٤)، في ٣/ ٣/ ١٤١٣هــ)، العقوبات المحددة لهذه الجريمة، وهي بالسـجن لمدة تتراوح من سـنة إلى خمس سـنوات، وبغرامة مالية من خمسة آلاف إلى مائة ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين.

التزوير Forgery والتزييف

يمكن التفريق بين التزوير والتزييف حيث إن التزوير، تغيير الحقيقة سـواء كان هذا التغيير مادياً، أم معنويـاً، أمـا التزييف فهو خـاص فقط بتقليـد العملة الصحيحة والتلاعـب بقيمتها، وبذلـك فإن التزوير يكون بإدخال التغيير على شيء صحيح في الأصل، أما التقليد فهو اصطناع شيء غير صحيح. (العثيمين، ١٤٢٥هـ، ص ١٧١).

وقد عالج المنظم السـعودي جريمتـي التزوير والتزييف، حيث عالج نظـام مكافحة التزوير في المملكة العربية السـعودية المتوج بالمرسـوم الملكي رقم (م/ ١١٤) وتاريخ ٢٦/ ١١/ ١٣٨٠هـ والمعـدل بالمرسـوم الملكي رقـم (م/ ٥٣) وتاريخ ٥/ ١١/ ١٣٨٢ هـ ما يتعلق بالتزوير، ويشـدد النظام العقوبة على مرتكب جريمة التزوير في حالة كونه موظفاً عاماً؛ لكونه قد خان أمانة الوظيفة العامة التي يشـغلها وأسـاء اسـتغلالها؛ إذ نص عـلى: إذا كان مرتكب جريمتـي التزوير والتزييف موظفاً عاماً أو ممن يتقاضون مرتباً من خزينة الدولة العامة حُكِم عليه بأقصى عقوبة، بحيث تكون عقوبة التزوير بالسـجن مدة لا تقل عن خمس سـنوات ولا تزيد على خمس وعشرين سنة، وبغرامة لا تقل عن ثلاثين ألفاً ولا تزيد على خمسمائة ألف ريال. (نظام مكافحة التزوير، ١٣٨٢ هـ).

الاعتداء على المال العام الاختلاس Embezzlement أو إهمال وتفريط Negligence

يعتبر المال الذي يقع عليه الاستيلاء هو كل ما يمكن حيازته أو الانتفاع به أياً كانت قيمته، سـواءً كانـت هذه القيمة مادية أم معنوية وسـواء اسـتولى عليها الموظف بنفسـه أم سـهَّل لغيره

الاستيلاء عليها، فالموظف العام يعد فاعلاً للجريمة، في كلتا الحالتين؛ لأن التسهيل صورة من صور الاشتراك في الجريمة، والاختلاس هو تحويل الشيء عن وجهته وإضافته إلى ملك حائزه، فهو يتحقق بكل فعل يضيف به الجاني الشيء إلى المسلم إليه إلى ملكه بتغيير حيازته من حيازة ناقصة إلى حيازة بنية التملك. (فرحات، ٢٠٠٤م، ص ١٨٤).

وقد عالج المنظم السعودي جريمة الاختلاس حيث نص المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٣) لعام ١٣٧٧هـ، على أنه، يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنوات أو بغرامة لا تزيد على عشرين ألف ريال كل موظف ثبت ارتكابه لجريمة الاختلاس، والتبديد أو التفريط في الأموال العامة صرفاً أو صيانة، (المرسوم الملكي رقم ٤٣، ١٣٧٧هـ)، كما نص نظام وظائف مباشرة الأموال العامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٧٧) وتاريخ ٢٣/ ١٠/ ١٣٩٥ هـ على: استثناء من أحكام المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ٢٩/ ١١/ ١٣٧٧ هـ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنوات أو بغرامة لا تزيد على مائة ألف ريال أو بكليهما معاً، كل موظف يثبت ارتكابه لجرم الاختلاس أو التبديد أو التصرف بغير وجه شرعي في أموال الدولة العامة، بالإضافة إلى إلزامه بإعادة الأموال أو الأعيان، أو الطوابع أو الأوراق ذات القيمة المختلسة أو المبددة، أو المفقودة، أو ما يعادل قيمتها ويتم الفصل في هذه الجرائم طبقاً لنظام تأديب الموظفين. (نظام وظائف مباشرة الأموال العامة، ١٣٩٥هـ).

وزيادة في الحرص على القضاء على جميع صور استغلال النفوذ من قبل موظفي الدولة ولجوئهم إلى الكسب غير المشروع تشكلت هيئة بموجب المرسوم الملكي رقم ١٦ وتاريخ ٧/ ٣/ ١٣٨٢هـ برئاسة رئيس (ديوان المراقبة العامة) ومحققين من (ديوان المظالم) يكون مهمتها محاسبة الموظفين عن مصادر ثرواتهم المشكوك في شرعيتها وثروات أولادهم القصر أو البالغين الذين لم يعرف عنهم التكسب، وثروات زوجاتهم، وفي حالة عجز الموظف عن إثبات مصدر ثروته وثروة عائلته يحق لمجلس الوزراء بناءً على توجيه الهيئة المذكورة أن يصادر نصف تلك الأموال المشكوك في مصدرها وأن يتم عزله من وظيفته. كما نص نظام الحكم الأساسي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (أ/ ٩٠) في ٢٧/ ٨/ ١٤١٢ هـ على: للأموال العامة حرمتها وعلى الدولة حمايتها، وعلى المواطنين والمقيمين الحفاظ عليها.

التربح من أعمال الوظيفة

وهي من أسوأ جرائم الاستغلال الوظيفي، وتتشابه مع جريمة الرشوة، إلا أن جريمة الرشوة في جوهرها اتجار في أعمال الوظيفة بينما التربح استغلال للوظيفة ذاتها للحصول على ربح أو فائدة من أعمالها، وقد يلجأ الموظف إلى ذلك؛ حتى لا يقع تحت طائلة النصوص المجرمة للرشوة. (الجريش، ١٤٢٤ هـ، ص ١٦٤).

وقد عالج المنظم السعودي هذا النمط من خلال المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٣) لعام ١٣٧٧ هـ بعقوبة السجن لمدة لا تزيد على عشر سنوات أو بغرامة لا تزيد على عشرين ألف ريال لكل من قام باستغلال العقود، بما في ذلك عقود المزايدات والمناقصات عن طريق مباشر أو غير مباشر لمصلحة شخصية والعبث بأمر الصرف وتأخيرها عن وقتها المحدد لها أو حجز كل أو بعض ما يستحقه الموظفون والعمال من رواتب وأجور وتأخير دفعها إليهم؛ بقصد الانتفاع بها شخصياً واستغلال جهود الأفراد والموظفين بأجور أو رواتب صورية أو مفتعلة لفائدة شخصية بعضاً أو كلاً، واستعمال معلوماته السرية لاستغلال العملة في ارتفاعها أو هبوطها صرفاً وتبديلاً. (المرسوم الملكي رقم ٤٣، ١٣٧٧ هـ).

الواسطات والمحسوبية Favoritism and Intermediary

عالج المنظِّم السعودي ذلك بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٣٦) في ٢٩/ ١٢/ ١٤١٢هـ حيث نص على، العقوبة لمدة ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على مئة ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين لكل من أخل بواجبات الوظيفة بأن قام بعمل أو امتنع عن عمل من أعمال تلك الوظيفة نتيجة الرجاء أو توصية أو وساطة. (نظام مكافحة الرشوة، ١٤١٢ هـ).

الابتزاز Extortion

عالج المنظم السعودي ذلك بموجب المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٣) لعام ١٣٧٧ هـ؛ إذ نص على: السجن لمدة لا تزيد على عشر سنوات أو بغرامة لا تزيد عن عشرين ألف ريال لكل موظف قام بالتحكم بأفراد الرعية والافتئات على حق من حقوقهم الشخصية بصورة من

الصور أو تكليفهم بـها لا يجب عليهم نظاماً، كما نص نظام مكافحة الرشوة على: أنه يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا النظام من يستعمل القوة أو العنف أو التهديد في حق موظف عام ليحصل منه على قضاء أمر غير مشروع أو ليحمله على اجتناب أداء عمل من الأعمال المكلف بـها نظاماً. (نظام مكافحة الرشوة، ١٤١٢).

التحايل على النظام Fraud

عالج المنظم السعودي ذلك من خلال المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٣) لعام ١٣٧٧ هـ الذي نص على أنه: يعاقب بالسجن لمدة لا تزيد على عشر سنوات وغرامة لا تزيد على عشرين ألف ريال كل موظف قام بالعبث بالأنظمة والأوامر والتعليمات وبطريقة تنفيذها امتناعاً أو تأخيراً ينشأ عنه ضرر عام أو خاص ـ بقصد الإضرار بمصلحة حكومية لقاء مصلحة شخصية. (المرسوم الملكي رقم ٤٣، ١٣٧٧هـ).

غسل الأموال Money Laundering

قامت المملكة العربية السعودية بسن الأنظمة والتشريعات لمكافحة هذا النمط، فقد صدر عن مجلس الوزراء السعودي القرار رقم (١٥) في ١٧/ ١/ ١٤٢٠ هـ بتطبيق التوصيات الأربعين لمكافحة غسل الأموال الصادرة من لجنة العمل الاقتصادي، وفي عام ٢٥/ ٦/ ١٤٢٤ صدر المرسوم الملكي رقم (م/ ٣٩) الخاص بنظام مكافحة غسل الأموال، وتعتبر جرائم غسل الأموال في المملكة العربية السعودية من الجرائم التعزيرية التي تُرك أمر تقديرها لولي الأمر والذي أناب المحكمة الكبرى في تقدير عقوبتها بموجب الأمر السامي رقم (٤/ ب/ ١٢٧٢٩) في ٢٤/ ٩/ ١٤١٩ هـ وتتراوح العقوبة بين السجن أو الجلد أو بـهما معاً. (العيسى، ٢٠٠٣ م، ص ٩٨).

استغلال النفوذ وإساءة استعمال السلطة

عالج المنظم السعودي هذا النمط من خلال المرسوم الملكي رقم (م/ ٤٣) لعام ١٣٧٧هـ، الذي نص على: انه يعاقب بالسجن لمدة لا تزيد على عشر سنوات أو بغرامة لا تزيد على عشرين

ألـف كل موظف قام باسـتغلال نفوذ الوظيفة لمصلحة شـخصية في داخـل الدائرة أو خارجها، (المرسوم الملكي رقم ٤٣، ١٣٧٧). كما نص نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٣٦) على: أن كل موظف عام طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أخذ وعد أو عطية باستعمال نفوذ حقيقي أو مزعوم يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا النظام.

ويعتبر نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية أحد الأنظمة التي تعرضت لموضوع استغلال النفـوذ كأحد المحظورات على الموظـف العام حيث نص على: أنـه يحظر على الموظف العام خاصة اسـتغلال النفوذ، كما نص على: يحظر على الموظف استعمال سلطة وظيفته ونفوذها لمصالحه الخاصة وعليه اسـتعمال الرفق مع أصحاب المصالح المتصلة بعمله، وإجراء التسهيلات والمعاملات المطلوبة لهم في دائرة اختصاصه وفي حدود النظام.

ومن أجل تفعيل تلك الأنظمة أقر مجلس الوزراء بقراره رقم (م/ ٤٣) في ١/ ٢/ ١٤٢٨هـ الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد؛ التي من أهدافها، حماية النزاهة ومكافحة الفسـاد بشـتى صوره ومظاهـره، ومن وسـائلها، تنظيم قاعـدة معلومات وطنية لحمايـة النزاهة ومكافحة الفسـاد تشـتمل على جميع الوثائق النظامية والإدارية؛ وكذلك قيام الأجهزة الحكومية المعنية بحماية النزاهة ومكافحة الفسـاد بممارسـة اختصاصاتها، وتطبيـق الأنظمة المتعلقة بذلك عن طريق من النقاط منها ما يلي:

١ ـ تزويـد الأجهزة الضبطية، والرقابية، والتحقيقية، والقضائية، بالإمكانات المادية، والبشرية، والخبرات، والتدريب، والتقنية، والوسائل العلمية الحديثة، الكافية لتمكينها من أداء مهماتها بفاعلية .

٢ ـ قيام الأجهزة الحكومية المعنية ـ بحسب اختصاصها ـ بالمراجعة الدورية للأنظمة المتعلقة بمكافحة الفساد؛ لتحديد الصعوبات والعمل على تذليلها وتطوير هذه الأنظمة .

٣ ـ تطويـر وتقويـم الأنظمـة الرقابيـة والإداريـة والماليـة، لضـمان وضوحها وسـهولة تطبيقها وفعاليتها .

٤ ـ تقليـص الإجراءات، وتسـهيلها والتوعية بها، ووضعها في أماكـن بارزة، حتى لا تؤدي إلى الاستثناءات غير النظامية .

٥ ـ اختيـار المسـؤولين في الإدارات التنفيذيـة التـي لهـا علاقـة بالجمهـور مـن ذوي الكفاءات والتعامـل الحميد مـع المراجعين، والتأكيد على مديـري الإدارات بإنهاء إجراءات معاملات المواطنين ومراقبة الموظفين حتى لا يضعوا العقبات أمام تلك المعاملات .

٦ ـ العمل بمبدأ المساءلة لكل مسؤول مهما كان موقعه، وفقاً للأنظمة .

٧ ـ إقرار مبدأ الوضوح (الشفافية) وتعزيزه داخل مؤسسات الدولة عن طريق ما يلي:

أ ـ التأكيد على مسئولي الدولة بأن الوضوح وسـيلة فاعلة للوقاية من الفسـاد، وأن اعتماده كممارسة وتوجه أخلاقي يضفي على العمل الحكومي المصداقية والاحترام.

ب ـ تسهيل الإجراءات الإدارية والتوعية بها، وإتاحتها للراغبين، وعدم اللجوء إلى السرية إلا فيما يتعلق بالمعلومات التي تمس السيادة والأمن الوطني.

ومن آلياتها: إنشاء هيئة وطنية لمكافحة الفساد تتولى عدد من المهمات منها:

١ ـ متابعـة تنفيـذ الإسـتراتيجية ورصد نتائجهـا وتقويمهـا ومراجعتها، ووضـع برامج عملها وآليات تطبيقها .

٢ ـ تنسيق جهود القطاعين العام والخاص في تخطيط ومراقبة برامج مكافحة الفساد وتقويمها.

ومـا التقريـر السـنوي (التاسـع والأربعـين) لديـوان المراقبـة العامـة عـن العـام المـالي ١٤٢٨/ ١٤٢٩هــ الـذي قدمه معالي رئيـس ديوان المراقبـة العامة ـ لخـادم الحرمين الشريفين الملـك عبـدالله بن عبد العزيز، تنفيذاً لمقتـضى المادة العشرين من نظام الديـوان، إلا تأكيداً لدعم خـادم الحرمين الشريفـين المتواصل لدور الديوان وحثه على النهوض بواجباته وتوجيه الأجهزة الحكوميـة بالتعـاون التام معه وتمكينه من ممارسـة اختصاصه باسـتقلال تام .. والذي تجسـد في صـدور أمره السـامي رقـم ٤٧٩٨/ م ب وتاريخ ٢٨/ ٥/ ١٤٣٠هـ القـاضي بالتأكيد على جميع الجهات المشـمولة برقابة الديوان بإنفاذ ما وجه به مجلس الوزراء حيال النتائج والتوصيات التي تضمنهـا تقريـر الديوان عن العـام المالي ١٤٢٦/ ١٤٢٧هـ كل فيما يخصـه .. وذلك تأكيداً لعزم الدولـة على مواصلة مسـيرة الإصلاح في الميادين كافة بهدف الارتقاء بـأداء الأجهزة الحكومية وزيادة فعاليتها وترسيخ قيم الأمانة والنزاهة والشفافية والإخلاص في العمل ومكافحة الفساد

الإداري بـكل صـوره ومسـاءلة كل مقـصر أو متهـاون في أداء الواجب ومحاسـبته بـكل حزم، والنهوض بالمهام الرقابية بكل حياد وموضوعية والإسـهام الفاعل في ترجمة المضامين الجوهرية لسياسـة الإصلاح المـالي والإداري بتطبيـق مفهوم الرقابة الشـاملة في جميع الأجهـزة الحكومية والمؤسسات والشركات ودون استثناء.

وقد اشتمل تقرير الديوان عن السنة المالية ١٤٢٨/ ١٤٢٩هـ، على أهم نتائج المراجعة المالية للسجلات المحاسبية والمستندات والعقود والحسابات الختامية والميزانيات العمومية للعديد من الأجهزة الحكومية والمؤسسـات، والشركات المشمولة برقابة الديوان؛ بالإضافة إلى نتائج تقويم الأداء والوقوف على مدى كفاءة الإدارة المالية وفعالية الرقابة الوقائية في تلك الأجهزة .

كما تضمن التقرير تقويماً لما تكشـف للديوان من مخالفات مالية وتجاوزات للأنظمة المرعية، وتحديداً لأبرز أسـبابها وسبل معالجتها والحد منها، بالإضافة إلى عرض موجز لأهم الصعوبات والمعوقـات التـي تواجه عمـل الديوان وتحد مـن قدرته على ممارسـة اختصاصاتـه بمهنية عالية استقلال تام. وكان من أبرز ما تكشف للديوان من مخالفات وتجاوزات خلال عمليات المراجعة التدقيق، ما يلي:

١ ـ صرف عدد من الجهات الحكومية مبالغ دون وجه حق أو الالتزام بها دون سند نظامي.

٢ ـ ضعف تعاون عدد من الجهات مع الديوان وعدم تجاوبها في معالجة المخالفات والتجاوزات المتكررة وفق الأنظمة المرعية.

٣ ـ تأخـر تنفيذ العديد من المشروعات الحيويـة وتعثر بعضها وتدني جودة التنفيذ، وذلك نتيجة لضعف المتابعة الجادة والتراخي في تطبيق أحكام عقود تلك المشروعات.

٤ ـ ضعف الرقابة الداخلية الوقائية في كثير من الأجهزة الحكومية التنفيذية.

٥ ـ ضعف تحصيل بعض إيرادات الخزينة العامة وتوريدها في المواعيد المقررة لذلك.

٦ ـ عدم تقيد عدد من الأجهزة الحكومية بالأنظمة المالية وتعليمات تنفيذ الميزانية العامة وإعداد الحسابات الختامية ورفعها في المواعيد المحددة نظاماً.

٧ـ ضعف أداء بعض الشركات التي تساهم فيها الدولة واستمرار تكبدها خسائر كبيرة. كما أكد الديوان على وجوب التوقف عن صرف ما تم الالتزام به دون سند نظامي، والتقيد بالأنظمة وبقواعد تنفيذ الميزانية العامة للدولة وتطبيق إجراءات تحصيل مستحقات الخزينة العامة بدقة وحزم، والمسارعة إلى تفعيل قرار مجلس الوزراء القاضي بإنشاء وحدات المراجعة الداخلية في كل جهاز حكومي، بهدف توفير مقومات الرقابة الوقائية، وترسيخ مبادئ الشفافية والإفصاح ومعالجة مواطن الخلل في حينه ومساءلة المقصرين وتكريم المجيدين، بغية الوصول إلى إدارة حكومية كفؤة وقادرة على النهوض بواجباتها ومسئولياتها، وبلوغ الأهداف المرسومة لها بكفاءة وجودة عالية. (موقع ديوان المراقبة العامة الالكتروني ـ بتاريخ ٣٠/ ١/ ٢٠١٠).

وما كشف هيئة الرقابة والتحقيق عن تورط (١٩٢١) شخصاً بينهم (١٤٤٣) مواطناً و (٤٧٨) وافداً في (١٢٥٩) قضية جنائية ضبطتها الهيئة شملت قضايا (تزوير) و (رشوة) و (وتزييف عملة) و (إساءة استعمال السلطة واستغلال نفوذ) .. وتحديد عدد القضايا التي أنجزتها فروعها خلال الأشهر الماضية والتي جاءت كالآتي (١٢١٣) قضية اتهم فيها (١٩١١) شخصاً فيما تم إنجازه (١٩٠) قضية مالية وإدارية بلغ عدد المتهمين فيها (٢٤١) متهماً (جريدة الرياض، ١٢/ ٤/ ١٤٣١هـ الموافق ٢٨/ ٣/ ٢٠١٠م العدد ١٥٢٥٢) .. إلا تأكيداً لتبني الأجهزة الرقابية المعنية بمكافحة الفساد الإداري الشفافية والمساءلة لمكافحة الفساد الإداري، وذلك امتثالاً لتوجيهات القيادة الرشيدة من لدن خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز (يحفظه الله) الذي رفع شعار الوطنية ومحاربة الفساد حيث استهل ولايته بكلمة ضافية جاء فيها : أعاهد الله ثم أعاهدكم أن أتخذ القرآن دستوراً والإسلام منهجاً وأن يكون شغلي الشاغل إحقاق الحق وإرساء العدل وخدمة المواطنين كافة بلا تفرقة ... ، وقوله (يحفظه الله) بمناسبة افتتاح أعمال السنة الثانية للدورة الرابعة لمجلس الشورى: « سوف نستمر (بإذن الله) في عملية التطوير وتعميق الحوار الوطني وتحرير الاقتصاد ومحاربة الفساد والقضاء على الروتين ورفع كفاءة العمل الحكومي والاستعانة بجهود كل المخلصين العاملين من رجال ونساء..) (موقع هيئة الرقابة والتحقيق على الإنترنت بتاريخ ١٢/ ٤/ ١٤٣١هـ).

وما الأمر الملكي الكريم رقم (أ/ ٦٦) بتاريخ ٢٦/ ٥/ ١٤٣١هـ بشأن توصيات اللجنة العليا المكلفة بدراسة تقرير لجنة التحقيق وتقصي الحقائق في فاجعة سيول محافظة جدة.. المتضمن بعد الإطلاع على برقية صاحب السمو الملكي النائب الثاني لرئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية رقم ٣٠٠٦٢ بتاريخ ١١ ـ ١٢/ ٥/ ١٤٣١هـ المرفق بها محضر اللجنة العليا المشار إليها، وانطلاقاً من مسؤوليتنا تجاه الوطن والموطن والمقيم، استهداءً بقول الحق جل جلاله: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولا﴾، وقول النبي ﷺ: «كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته».

واستصحاباً لجسامة خطب هذه الفاجعة، وما خلفته من مآسٍ لا نزال نستشعر أحداثها المؤلمة وتداعياتها، حتى نقف على الحقيقة بكامل تفاصيلها، لإيقاع الجزاء الشرعي الرادع على كل من ثبت تورطه أو تقصيره في هذا المصاب المفجع، لا نخشى في الله لومة لائم، فعقيدتنا ثم وطننا ومواطنونا أثمن وأعز ما نحافظ عليه ونرعاه، جاعلين نصب أعيننا ما يجب علينا من إبراء الذمة أمام الله تعالى بإعادة الأمور إلى نصابها الصحيح، انتصاراً لحق الوطن، والمواطن، وكل مقيم على أرضنا، وتخفيفاً من لوعة ذوي الضحايا الأبرياء، وتعزيزاً لكرامة الشهداء ـ رحمهم الله ـ بإرساء معايير الحق والعدالة.. وبناءً على ما تقتضيه المصلحة العامة ـ أمرنا بما هو آت..
وقد تضمن هذا الأمر الملكي الكريم عدد من المواد منها:

١ ـ إحالة جميع المتهمين في هذه القضية إلى هيئة الرقابة والتحقيق، وهيئة التحقيق والإدعاء العام،كل فيما يخصه، بعد استكمال قضاياهم من جهة الضبط الجنائي، استناداً للمواد (٢٤،٢٧،٢٨) من نظام الإجراءات الجزائية، وذلك للتحقيق فيها، واستكمال الإجراءات النظامية بحقهم، ويؤخذ في الاعتبار المسارعة في ذلك.

٢ ـ استكمال التحقيق مع بقية من وردت أسماؤهم في التقرير، أو المطلوب سماع أقوالهم، أو من يتطلب التحقيق استدعاءه في فاجعة سيول جدة، وذلك من قبل الجهات المختصة في وزارة الداخلية.

٣ ـ فرز أوراق مستقلة لكل من وردت أسماؤهم في التحقيق، وليس لهم علاقة مباشرة بمسار فاجعة جدة، وإحالتهم لجهات التحقيق المختصة.

٤ ـ تقـوم هيئـة الخبراء بمجلس الـوزراء بالعمل على تطوير أنظمة الرقابـة والضبط، ووحدات الرقابة الداخلية، بما يمكنها من مهماتها المنوطة بها، ولها الاستعانة من تراه من بيوت الخبرة المتخصصة، سواءً في الداخل أو الخارج.

٥ ـ تقـوم وزارة الداخليـة بإدراج جرائم الفسـاد المالي والإداري ضمن الجرائم التي لا يشـملها العفو الوارد في ضوء التعليمات والأوامر والتنظيمات المتعلقة بمكافحة الفساد.

٦ ـ تتـولى اللجنة العليا المشـكلة بالأمر رقم (٤٢٩٨/ ٢) بتاريـخ ١/ ٤/ ١٤٣١هـ متابعة تنفيذ التوصيات آنفة الذكر ، واستـكمال ما يلزم، والتعامل مع المستجدات، واقتراح ما تراه محققاً للمصلحة.

إلا تتويجاً للجهود العليا التي تبذلها المملكة العربية السعودية بقيادة خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز على تعزيز الشفافية والمساءلة ومحاربة الفساد.

تاسعاً: نبذه عن بعض الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري بالمملكة العربية السعودية

استشـعاراً من حكومة المملكة العربية السـعودية بأهمية مكافحة الفساد الإداري، وضرورة وجود أجهزة تُعنى بمكافحة الفسـاد الإداري بمختلف أنماطه للحد منه قبل استـشرائه لما له من أثار مدمرة اقتصادية، واجتماعية، وصحية، وتعليمية، وأمنية؛ ومن هذه الأجهزة الآتي:

المباحث الإدارية

تم تكوينها بناءً للأمر السـامي رقم (أ/ ٢١١١/ ٨) وتاريـخ ١/ ١٢/ ١٤٠٠هـ الذي نص عـلى، تأسـيس المباحث الإداريـة كجهاز تابـع للمباحث العامة بـوزارة الداخليـة. (الضحيان، ١٤١٤هـ، ص ٢٨٩).

ومن اختصاصاتها الآتي:

١ ـ استقبال البلاغات والشكاوى المتعلقة بالفساد الإداري .

٢ ـ القبض على المتعاملين بالفساد الإداري عند استكمال موجبات القبض .

٣ ـ توقيف المقبوض عليهم احتياطياً وفقاً لنظام الإجراءات الجزائية ـ رهن استكمال إجراءات الضبط ومحاضر الاستدلال وتحريز المضبوطات .

٤ ـ إحالـة أوراق القضيـة إلى هيئـة الرقابة والتحقيـق ـ كجهة مختصة بالتحقيـق والادعاء أمام ديوان المظالم .

٥ ـ دراسـة الإجـراءات في القطاعات الحكوميـة والتعرف على الثغرات التي يسـتغلها ضعاف النفوس لتعقيد التسهيلات التي تمنحها الدولة للمواطنين.

٦ ـ التوعية الإعلامية بالتعاون مع وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، للتوعية بأضرار الفسـاد الإداري (الرشـوة، اسـتغلال النفوذ، التزويـر، الاختلاس وتبديد الأمـوال العامة والتفريط فيها، غسل الأموال، تزييف العملة، والمتاجرة بالتأشيرات، والنصب والاحتيال).

المديريـة العامـة للجـوازات: يعتـبر إنشـاء الجـوازات منذُ صدور نظـام جوازات السـفر بموجـب قرار مجلس الشـورى رقم (٣٤٤) وتاريـخ ١٧/ ١١/ ١٣٤٨هـ، الذي تضمن أحكام الدخـول والخروج للمواطنين، وكيفية إصدار الجوازات لهـم، وكذلك أحكام دخول الأجانب ومغادرتهـم، إلى أن صدر نظام الجوازات السـفرية بالأمر السـامي رقـم (١٧/ ٣/ ١٢) وتاريخ ١٩/ ١/ ١٣٥٨هــ والـذي لا زال معمول به مـع إدخال بعض التعديلات عـلى بعض أحكامه وإلغاء بعضها.

وفي عام ١٤٠٢هـ صدر الأمر السامي رقم (٢١٦٣٣) وتاريخ ١٥/ ٩/ ١٤٠٢هـ بالموافقة عـلى قرار اللجنة العليا للإصلاح الإداري رقم (٣/ ٤) في ١٥/ ٧/ ١٤٠٢ القاضي بفصل قطاع الجـوازات عن وكالـة وزارة الداخليـة للأحوال المدنية واسـتقلاله في قطاع مسـتقل اعتباراً من ١/ ٧/ ١٤٠٣هـ تحت مسـمى المديرية العامة للجوازات، ترتبط مباشرة بصاحب السمو الملكي وزيـر الداخلية، ..وتقـوم المديرية العامة للجوازات بالعديد من المهـام، من بينها مهمة مكافحة أعمال التزوير واسـتعمال الوثائق والمستندات المزورة، وتطوير جوازات السفر، ووثائق الإقامة، وتأشـيرات السـفر بما يحد من تزويرهـا. (موقع المديريـة العامة للجـوازات www.gdp.gov.sa) بتاريخ ٢٨/ ١٢/ ١٤٣هـ.

المديرية العامة لمكافحة المخدرات

في عـام ١٣٤٥هــ صدر نظـام كيفية التـداول بالجواهر المخدرة، وفي عـام ١٣٧٤هـ صدر قـرار مجلس الوزراء بتحديـد عقوبة، تهريب، وترويج، واستعمال المخدرات. وتم استحداث قسـم لمكافحـة المخـدرات بالمباحـث العامـة عنـد إنشـائها عـام ١٣٨٠هــ (١٩٦٠م)، ..وفي ١/ ٧/ ١٣٩١هــ أصبحت شـعبة مكافحة المخـدرات إدارة مرتبطة بالأمن العـام، إلى أن صدر مؤخـراً قرار صاحب السـمو الملكي مسـاعد وزير الداخلية للشـؤون الأمنيـة في عام ١٤٢٨هـ برفـع مسـتوى إدارة مكافحـة المخدرات إلى قطاع مرتبط بسـموه مباشرة، تحت مسـمى المديرية العامة لمكافحة المخدرات.

شرطة منطقة الرياض

أنشـئت شرطـة منطقة الرياض عـام ١٣٧٥هـ (١٩٥٥م)، وكانـت في البداية مخافر مرتبطة بإمـارة المنطقـة، إلى أن اسـتحدثت إدارة التخطيـط والبرامـج بالشرطـة التـي وضعـت الهياكل التنظيمية والإدارات والشـعب الجنائية والفنية والتعليمية كما هو معمول به في الدول المتقدمة. وفي عام ١٣٩٥هـ أُنشـئت قيادة الدوريات اللاسـلكية والنجدة، والمباحـث الجنائية التي تعمل على حفظ الأمن والسـيطرة على المجرمين ومتابعة الهاربين من يد العدالة، وأنشـئت أيضاً شـعبة الأدلة الجنائية، وهي التي تقوم على كشف الجرائم والملابسات.

ديوان المراقبة العامة

تم إنشـاء ديوان المحاسـبات بموجـب أول نظام للحكم والإدارة الصـادر بالموافقة الملكية في ٢١ صفـر ١٣٤٥ هـ الموافق ٣٠ أغسـطس ١٩٢٦م، ومـن ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٦٨ بتاريـخ ٦/ ٤/ ١٣٧٤ هــ بتكويـن ديوان مراقبة حسـابات الدولة وتشـكيل جهازه وباشر العمـل بصدور الأمر الملكـي رقم ٥/ ٢٠/ ٣/ ٢٤٦ وتاريـخ ٢٦/ ١/ ١٣٧٥ هـ، إلى أن صدر المرسوم الملكي م/ ٩ وتاريخ ١١/ ١٢/ ١٣٩١ هـ بالموافقة على نظام ديوان المراقبة العامة الحالي، وأصبـح الديوان جهازاً مسـتقلاً مرجعه خادم الحرمين الشريفين رئيـس مجلس الوزراء وزادت اختصاصاتـه في الرقابة اللاحقة فشـملت جميـع إيرادات الدولة ومصروفاتـهـا، وكذلك مراقبة أموال الدولة كافة المنقولة والثابتة ومراقبة حسـن اسـتعمال الأموال والمحافظة عليها، وتعددت

الجهات الخاضعة لرقابته لامتداد نشاط الدولة، كما صدر الأمر السامي الكريم رقم ٧/ ٥٠٧/ م وتاريخ ٢٨/ ٣/ ١٤٠٦ هـ بإعادة تنظيم ديوان المراقبة العامة على أسس ومفاهيم حديثة تلبي متطلبات تطوير العمل بالديوان، ومن اختصاصاته:

١ ـ التحقق من أن جميع إيرادات الدولة ومستحقاتها أدخلت في ذمتها وفقاً للنظم السارية، وأن مصروفاتها كافة تمت وفقاً لأحكام الميزانية السنوية وطبقاً للنظم واللوائح الإدارية والمالية.

٢ ـ التحقق من أن أموال الدولة كافة المنقولة تستعمل في الأغراض التي خصصت من أجلها من قبل الجهات المختصة، وأن لدى هذه الجهات من الإجراءات ما يكفل سلامة هذه الأموال وحسن استعمالها واستغلالها، ويضمن عدم إساءة استعمالها أو استخدامها في غير الأغراض التي خصصت من أجلها.

٣ ـ التحقق من أن كل جهة من الجهات الخاضعة لرقابة الديوان ـ وفقاً لأحكام المادة التاسعة ـ تقوم بتطبيق الأنظمة واللوائح المالية والحسابية التي تخضع لها وفقاً لنظامها الخاص تطبيقاً كاملاً، وأنه ليس في تصرفاتها المالية ما يتعارض مع تلك الأنظمة واللوائح.

٤ ـ متابعة الأنظمة واللوائح المالية والحسابية النافذة للتحقق من تطبيقها وكفايتها، وملاءمتها للتطورات التي تستجد على الإدارة العامة بالمملكة، وتوجيه النظر إلى أوجه النقص في ذلك وتقديم الاقتراحات اللازمة لتطوير هذه الأنظمة واللوائح أو تغييرها.

هيئة الرقابة والتحقيق

أنشئت هيئة الرقابة والتحقيق بموجب نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٧) في ١/ ٢/ ١٣٩١ هـ وهي هيئة مستقلة تتمتع بشخصية معنوية عامة ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء؛ ما يحقق لها ضمان الحيدة والاستقلالية عن الجهات الحكومية الأخرى، وطبيعة عملها هي رقابة الموظفين في أدائهم لواجباتهم، والتحقيق مع من ينسب إليه تقصير منهم، فالهدف هو التحقق من حسن الأداء الإداري في الجهاز الحكومي والمؤسسات العامة وسؤال من يسفر التحقيق عن إدانته، ومن اختصاصاتها:

١ ـ إجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية .

٢ ـ فحص الشكاوي التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية .

٣ ـ إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة، وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة .

٤ ـ متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى ديوان المظالم، حيث تقوم الهيئة بدراسة القضايا التأديبية والجنائية، وبعد انتهاء التحقيق فيها وتوجيه الاتهام، تحيل أوراق القضية إلى ديوان المظالم بموجب قرار اتهام يتضمن وصف التهمة والأدلة عليها والمواد النظامية المطلوب تطبيقها ويتولى محقق القضية الادعاء فيها أمام الدوائر المختصة بالديوان، كما تقوم الهيئة بالاعتراض على الأحكام الصادرة بالدعاوى المرفوعة منها طبقاً لقواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٩٠ وتاريخ ١٦/ ١١/ ١٤٠٩هـ. (هيئة الرقابة والتحقيق، ١٤٢١هـ، ص ٧).

ديوان المظالم

تم إنشاء ديوان للمظالم مستقلاً عن مجلس الوزراء بعد أن تمت الموافقة على نظامه الأساسي بموجب المرسوم الملكي رقم ٧/ ١٣/ ٨٧٥٩ وتاريخ ١٧/ ٩/ ١٣٧٤هـ. (الزبن، ديوان المظالم، ١٤١٩هـ).

ومن أهدافه:

١ ـ العمل على إنصاف المظلومين والنظر في دعاواهم .

٢ ـ إنصاف موظفي الدولة من تعسف إداراتهم ضدهم .

٣ ـ إخضاع العاملين كافة في أجهزة الدولة للقضاء الإداري والجزائي والتأديبي .

٤ ـ تطبيق الأنظمة والقواعد النظامية كافة الصادرة من ولاة الأمر؛ إعمالاً لأحكام الشريعة الإسلامية وتحقيقاً لمقاصدها.

ومن اختصاصاته:

١ ـ تسجيل جميع الشكاوي المقدمة إليه .

٢ ـ التحقيق في كل شكوى تقدم أو تحال إليه، وإعداد تقرير عنها يتضمن وقائعها وما أسفر عنه التحقيق فيها، والإجراء الذي يقترح الديوان اتخاذه بشأنها، والأسباب التي يقوم عليها الإجراء المقترح .

٣ ـ إرسال هذا التقرير إلى الوزير أو الرئيس المختص مع إرسال صورة منه إلى ديوان الملك، وصورة أخرى إلى ديوان رئيس مجلس الوزراء .

٤ ـ النظر في جرائم الرشوة والتزوير.

٥ ـ التحكيم في القضايا المختلف فيها نظاماً ليحكم فيها .

٦ ـ النظر في القضايا المتعلقة بشرعية الأعذار التي يتقدم بها الموظفون لتأخر مطالبتهم بصرف بدلاتهم .

٧ ـ النظر في قضايا المقاولين ضد الدوائر الحكومية .

٨ ـ يشترك في مجالس التأديب الخاصة بمحاكمة ضباط الأمن الداخلي من رتبة لواء أو فريق .

٩ ـ يشارك في التحقيق في الادعاءات الموجهة ضد الموظفين المكلفين بتنفيذ أحكام نظام العمل والعمال .

١٠ ـ النظر في تنفيذ العقوبة الموقوفة، بالإضافة إلى تنفيذ الحكم بالعقوبة التي يصدر بها الحكم في الجريمة اللاحقة لمن سبق الحكم عليه مع وقف التنفيذ إذا ارتكب أي جريمة خلال مدة الخمس سنوات التالية لتاريخ التعهد المأخوذ عليه. (محمد، ١٩٧٧م، ص ١٦٤).

كما يقوم بالنظر في جرائم إساءة استعمال السلطة، وذلك لتوفير أكبر قدر من الضمانات في المساءلة عن هذه الجرائم الخطيرة.. وتمثل مرحلة المحاكمة المرحلة الأخيرة من مراحل الدعوى الجنائية، حيث يتحدد فيها مصير الدعوى الجنائية، ويقول القضاء كلمته الفاصلة فيها، وهنالك مبادئ عامة تحكم مرحلة المحاكمة، حيث يحرص القضاء على إحاطة الدعوى الجنائية بمبادئ تحكم هذه المرحلة، وهي مقررة أصلاً للمصلحة العامة، وتهدف لتوفير ضمانة للمتهم في الدفاع عن نفسه، وتحقيق العدالة في أفضل صورة، ومن أهم هذه المبادئ فيما يخص الشفافية والمساءلة الآتي:

علانيـة الجلسـة: والمقصـود بها أن يسـمح للجمهور بحضورهـا دون تمييـز؛ وذلك ليكون الحضور رقيباً على سـلامة إجراء المحاكمة، ويدعم الثقة في عدالة القضاء، كما أن العلنية تطمئن المتهـم عـلى أن العدالة تأخذ مجراها؛ وذلك وفقاً لما نصـت عليه المادة (٣٣) من نظام القضاء: أن جلسـات المحاكـم علنية، إلا إذا رأت المحكمة جعلها سرية مراعاة للآداب أو حرمة الأسرة أو المحافظـة على النظام العام، ويكون النطق بالحكم في جميع الأحوال في جلسـة علنية، وكذلك ما نصـت عليه المادة (٦١) من نظام المرافعات الشرعية لعام١٤٢١هـ: أن تكون المرافعة علنية، إلا إذا رأى القـاضي مـن تلقاء نفسـه أو بناء على طلب أحد الخصوم إجراءهـا سراً، كما أكدت المادة (١٥) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم لعام ١٤٠٩هـ على هذا المبدأ.

سرعة المحاكمة: خاصة بالنسـبة إلى المحبوس احتياطيـاً، وقد نصت المادة (١٥٨) من نظام المرافعات الشرعية لعام ١٤٢١هـ على، متى تمت المرافعة في الدعوى قضت المحكمة فيها فوراً.

تسـبيب الحكـم: والمراد به بيان الأمور التـي اقتنع بها القاضي من الحجـج الشرعية والأدلة والقرائن التي بنى عليها حكمه؛ لأن ذلك يدل على سلامة الحكم.. والتسبيب هو الوسيلة التي يتم خلالها مراقبة الأحكام، وقد نصت المادة (١٦٣) من نظام المرافعات الشرعية لعام١٤٢١هـ على أن، ينطق بالحكم في جلسـة علنية بتلاوة منطوقه مع أسـبابه، وكان قرار رئيس ديوان المظالم رقم (١١) لعام ١٤٠٢هـ قد أوجب العناية بتسبيب الأحكام كضمان من ضمانات القضاء.

تدوين مجريات الجلسات في المحاكمة: أكدت المادة (٢١) من قواعد المرافعات والإجراءات أمـام ديـوان المظالم لسـنة ١٤٠٩هـ على وجوب تحرير محضر الجلسـة تحـت إشراف الدائرة، كما نصت المادة (٦٨) من نظام المرافعات الشرعية لسنة ١٤٢١هـ على أن، يقوم كاتب الضبط تحت إشراف القاضي بتدوين وقائع المرافعة في دفتر الضبط، ويذكر تاريخ وسـاعة افتتاح كل مرافعة، وساعة اختتامها، واسـم القاضي وأسماء المتخاصمين أو وكلائهم، ثم يوقِّع عليه القاضي وكاتب الضبـط ومن ذكرت أسـماؤهم فيه، فـإن امتنع أحدهم عن التوقيع أثبـت القاضي ذلك في ضبط الجلسـة. وقد أكد نظـام الإجراءات الجزائية لعـام ١٤٢٢هـ هذا المبدأ في المـادة (١٥٦)، والمادة (١٨٣). (الجريش، ١٤٢٤هـ، ص ٣٣٧).

٢ . ٢ الدراسات السابقة

مـن خـلال مراجعة الباحـث لما أمكنه الاطـلاع عليه مـن أدبيات حول موضوع الشـفافية والمسـاءلة والفسـاد الإداري، فقد وجد الباحث أن الدراسـات العربية التي تعرضت للشـفافية والمسـاءلة والفسـاد الإداري كانت قليلة وأنها تناولته بشـكل جزئي، خاصة في المجال التربوي (التعليـم)، وقـد حـاول الباحـث الاسـتفادة منهـا، ومن المصـادر الأجنبيـة من خـلال المواقع الإلكترونيـة (الإنترنـت) المتوافرة؛ نظراً إلى نـدرة المراجع في المكتبات في السـعودية. وقد اختار الباحث عرض الدراسـات السـابقة وذلك حسـب البيئة العربية، ثم البيئة الأجنبية، بحيث يتم عرض كل مجموعة حسب تاريخ إجراء الدراسة من الأحدث إلى الأقدم.

٢ . ٢ . ١ الدراسات العربية

دراسـة ـ العتيبي، (٢٠٠٩م) (الشفافية في الأجهزة الحكومية) هدفت الدراسة إلى: معرفة مسـتوى ممارسـة الشـفافية في منظمات القطاع العام، والتعـرف على العوامل المؤثـرة على تطبيق الشـفافية، ومحاولة الوصول إلى أهم الأسـاليب والآليات المقترحة لتطوير ورفع مسـتوى تطبيق الشـفافية ـ واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استطلاع اتجاهات، (المديرين ـ الوكلاء ـ رؤسـاء الأقسـام ـ المشرفين)، حيث وقع الاختيار بطريقة عشوائية على (١١) وزارة حكومية من أصل (٢٢) وزارة حكومية بمدينة الرياض لتمثيل منظمات القطاع العام، وتم مسح (٣٥٦) موظف بهذه الوزارات ـ وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها، أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية في المنظمات المبحوثة كان بشكل عام متوسط، وأن هناك عوامل تؤثر في تطبيق الشفافية، مثل: القيادات، والتدريب، ووصول قيادات إلى مراكز عليا، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المستوى التعليمي على رؤية الموظفين لمستوى الشفافية في الإدارة في الأجهزة الحكومية في مدينة الريـاض، ومن أهم الأسـاليب والآليات لتطوير ورفع مسـتوى تطبيق الشـفافية في الإدارة من وجهة نظر المبحوثين تتمثل في وضع نظام لمكافحة الفساد ومنح جائزة الشفافية لتكريم المتميزين وتوفير قاعدة للبيانات داخل المنظمة والاهتمام بالحاسب الآلي في العمل وتوضيح أهمية الشفافية بالنسبة للموظفين.

دراسـة ـ الطراونه (٢٠٠٨م) بعنوان (أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية) هدفت الدراسـة إلى معرفة أثر تطبيق الشفافية على مستوى المساءلة الإدارية في الوزارات الأردنية، واسـتخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة، مـن (٦٦١) موظف مـن العاملين في مراكـز (٦) وزارات تم اختيارها بطريقة عشـوائية، وبلغ مجموع العاملين في مراكز الوزارات(١٦٥٣) موظف، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: أن تصورات أفراد عينة الدراسة لكل من درجة تطبيق الشفافية ومستوى المساءلة الإدارية في الـوزارات المبحوثـة كانت متوسـطة، وجـود أثر ذو دلالـة إحصائية لدرجة تطبيق الشـفافية بمجالاتها المختلفة مجتمعة ومنفردة على مسـتوى المسـاءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة، حيث إنَّ شـفافية القرارات هي أكثر مجالات الشـفافية تأثيراً في مسـتوى المساءلة الإدارية في الوزارات المبحوثة، في حين إن شفافية التشريعات أقل تلك المجالات تأثيراً.

دراسـة ـ المـدني (٢٠٠٧م) بعنـوان: (المسـاءلة الإداريـة تطبيقاتهـا ومعوقاتهـا في إدارات التربية والتعليم) هدفت الدراسـة إلى، معرفة درجة تطبيق المساءلة الإدارية من قبل قادة إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السـعودية، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة تطبيق المسـاءلة الإدارية بمجالاتها (الأداء ـ الانضباط ـ الجوانب الشـخصية)، التي تعزى إلى متغيرات (المؤهل العلمي ـ الخبرة ـ المسمى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسة، ومعرفة المعوقات التـي تواجه قـادة إدارات التربية والتعليم في المملكة العربية السـعودية وتحد من درجة تطبيقهم للمساءلة الإدارية، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة وجود المعوقات التي تحول دون تطبيق المساءلة الإدارية، التي تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي ـ الخبرة ـ المسمى الوظيفي) لأفراد عينة الدراسـة، والكشـف عن وجود علاقـات ارتباط بين مجالات المسـاءلة الإدارية من جهـة، وبين المعوقات من جهة أخرى، والخروج ببعض التوصيات والآليات المقترحة التي تفيد صانعي القرار والقادة في تفعيل أساليب عمل المساءلة الإدارية، والحد من معوقاتها. استخدمت الدراسـة المنهـج الوصفي التحليـلي، وتكونت عينة الدراسـة مـن جميع مديـري إدارات التربية والتعليم ومساعديهم في المملكة العربية السعودية البالغ عددهم (٨٧) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن اسـتجابات أفراد مجتمع الدراسـة جاءت بدرجة (غالباً) لمحور تطبيق المساءلة

الإداريـة، وعدم وجود فـروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق درجة المسـاءلة الإدارية بمجالاتها (الأداء ـ الانضباط ـ الجوانب الشـخصية) تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي ـ سـنوات الخبرة ـ المسـمى الوظيفي)، وأن اسـتجابات أفراد الدراسـة جاءت بدرجة (نادراً) لمحور المعوقات التي تحـول دون التطبيـق، وعدم وجود فـروق ذات دلالـة إحصائية في درجة وجـود المعوقات التي تحـول دون تطبيـق المسـاءلة الإدارية تبعاً لمتغيري (سـنوات الخبرة ـ المسـمى الوظيفي)، وجود فـروق ذات دلالـة إحصائية في درجة وجود المعوقـات التي تحول دون تطبيق المسـاءلة الإدارية تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي) وكانت لصالح حملة البكالوريوس، وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مجالات تطبيق المسـاءلة الإدارية (الأداء ـ الانضباط ـ الجوانب الشـخصية) منفردة مع بعضها البعـض ومجتمعـة ككل، وجود علاقة ارتباط إيجابية بين مجـالات الأداء مع المعوقات التي تحول دون تطبيق المسـاءلة الإدارية، وجود علاقة ارتباط سالبة بين مجال الانضباط والمجالات مجتمعة ككل مـع المعوقات التي تحول دون تطبيق المسـاءلة الإدارية، عدم وجود علاقة ارتباط بين مجال الجوانب الشخصية مع المعوقات التي تحول دون تطبيق المساءلة الإدارية.

دراسـة ـ الطشـة (٢٠٠٧م) بعنـوان (درجـة الالتزام بالشـفافية الإداريـة في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها)، هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بالشـفافية الإداريـة في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويـت من وجهة نظر الموظفين ـ واسـتخدمت الدراسـة المنهـج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسـة مـن (٣٨٠) فرداً، تـم اختيارهم عشـوائياً من موظفـي وزارة التربية والتعليم لدولة الكويت، وتوصلت الدراسـة إلى عـدد مـن النتائج منهـا: أن درجة الالتزام بالشـفافية الإدارية متوسـطة، أن هناك فروقا ذات دلالـة إحصائيـة في درجة الالتزام بالشـفافية الإدارية تعـزى إلى متغير الجنـس، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بالشـفافية الإدارية تعزى إلى متغير الجنسـية، هناك فروقاً ذات دلالـة إحصائيـة في دراجة الالتزام بالشـفافية الإدارية تعزى إلى متغـير المؤهل العلمي بين حملـة مؤهـل ثانوي ومؤهـل بكالوريوس لصالـح حملة مؤهل ثانـوي، هناك فروقـاً ذات دلالة إحصائيـة في درجـة الالتزام بالشـفافية الإدارية تعـزى إلى متغير الخبرة في مجـال الأداء والتقييم، وإجـراءات وآليات العمل، والاتصال بين أصحاب الخبرة (من ٥ إلى ١٠ سـنوات) و(أكثر من

١٠ سـنوات) لصالح أصحاب الخبرة أكثر من ١٠ سـنوات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام بالشـفافية الإدارية تعزى إلى متغير الوظيفة بين أصحاب وظيفة فنية أو إدارية وفنية مساعدة ومعاونة لصالح أصحاب وظيفة فنية مساعدة ومعاونة.

دراسـة ـ العكـروش (٢٠٠٦م) بعنـوان (مدى تطبيـق معيار الأفراد في جائـزة الملك عبد الله الثـاني لتميز الأداء الحكومي والشـفافية وأثره على أداء الجهات المشـاركة في الجائزة) هدفت الدراسـة إلى: تحديـد مسـتوى تطبيـق معيـار الأفـراد بمعايـيره الأربعـة، (الإدارة، التخطيـط، التدريـب، التطويـر، رعايـة ورفـاه العاملـين) في الجائـزة وأثره عـلى أداء المؤسسـات الحكومية المشـاركة، وكذلـك تحديد أثر حجم المؤسسـات المشـاركة، واسـتقلاليتها الذاتية عـلى أداء هذه المؤسسـات وأخـيراً التوصـل إلى نتائج وتوصيات تسـاعد في زيادة أثر معيار الأفـراد في الجائزة على أداء المؤسسـات المشـاركة ـ واسـتخدمت الدراسـة أسـلوب الإحصاء الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي المستويات العليا والوسطى والدنيا في الوزارات والمؤسسات العامة والدوائر والسـلطات المستقلة المشـاركة في الجائزة والبالغ عددها (٢٩) وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٤) فرداً ـ وتوصلت الدراسـة إلى نتائج منها: أن هناك تفاوت بين المؤسسـات المشاركة في الجائـزة في تطبيـق معيار الأفـراد بمعاييره المختلفة حيث بينت النتائـج أنَّ معيار الإدارة احتل المرتبـة الأولى، يليـه معيار التدريب والتطوير في المرتبة الثانية، ثم معيار التخطيط في المرتبة الثالثة ومعيار رعاية ورفاه العاملين في المرتبة الرابعة وتأثرت أبعاد بطاقة الأداء المتوازن للأداء المؤسسي بعـد تطبيـق معيار الأفراد، وكان أكثرهـا تأثراً بعد العمليات، ثم بعـد الزبائن تلاه بعدها التعلم والنمو، يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدى تطبيق معيار الأفراد في جائزة الملك عبد الله الثـاني بمعاييره الفرعية الأربعـة (الإدارة، والتخطيط، والتدريب والتطويـر، ورعاية الموظفين) وأداء المؤسسـات الحكومية المشاركة، يوجد اختلاف في أداء المؤسسات المشاركة باختلاف عدد فروعها، وكذلك حسب استقلاليتها المالية والإدارية.

دراسـةـ أخوارشـيدة(٢٠٠٦م) بعنـوان (المسـاءلة والفاعليـة في الإدارة التربوية) هدفت الدراسـة إلى معرفة درجة وعي المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية العامة بمفهوم المسـاءلة،

وعلاقـة ذلـك بفاعلية المدرسـة. وتكون مجتمع الدراسـة من جميـع معلمي ومعلـمات المدارس الثانويـة الحكومية وبلغ عددهم (١١٤٩٠)، وتكونت عينة الدراسـة من (٥٨٥) معلماً ومعلمة ـ وتوصلت الدراسـة إلى نتائج منها: أن مسـتوى وعي المعلمين والمعلمات لمفهوم المسـاءلة كان متوسـطاً، أن مسـتوى فاعلية المدارس الثانوية الحكومية كانت ضمن المسـتوى المتوسـط، هناك علاقـة إيجابية قوية بين عناصر درجة وعي المعلمين والمعلمات بمفهوم المسـاءلة، وعناصر درجة فاعلية المدرسـة، هناك علاقة ارتباطيه متوسـطة بين الجنس وتقديرات أفراد العينة على إسـتبانة درجة وعيهم بمفهوم المساءلة.

دراسـة ـ منتدى الرياض الاقتصادي(٢٠٠٦م) بعنوان (تطوير وسائل الشفافية والمساءلة الاقتصاديـة في المملكـة العربية السـعودي) هدفت الدراسـة إلى: اسـتعراض مفاهيم الشـفافية والمساءلة، ومعاييرها، والتجارب الدولية في الشفافية والمساءلة، معرفة واقع الشفافية والمساءلة في المملكة العربية السعودية، والآثار الاقتصادية للشفافية والمساءلة، إيجاد آليات لتطوير وسائل الشـفافية والمسـاءلة في المملكة العربية السـعودية ـ وتوصلت الدراسـة إلى عدد من النتائج من أهمهـا: عـدم وجـود قواعد واضحـة تقضي بتوفـير الشـفافية، بالمقابل هنـاك تقاليـد متأصلة في القطاعـات الحكومـي تؤكد على السرية وعدم الشـفافية، وتخوف الكثير من المسـؤولين من نشر المعلومـات بسـبب عدم وجود تعليمات واضحـة تنظم ذلك، يوجد عدد مـن الأنظمة والدوائر الرقابيـة والكثير من اللجان القضائية وشـبه القضائيـة للتعامل مع المسـاءلة القانونية والإدارية بمعناهـا الضيق، توجد شـكوى مـن تعدد المرجعيـات واللجان وعدم وجـود دليل لأصحاب الشـأن عن توزيع اختصاصاتها وطرق عملها، لا توجد قنوات للمسـاءلة بمعناها الواسـع، أي حق المواطنين في معرفة أسـباب الفشـل في الأداء الحكومي أو أسـباب اتخاذ القرارات، لا توجد قنوات واضحة للتشـاور مع أصحاب الشـأن قبل اتخاذ القرارات التي تمس مصالحهم، حدثت نقلة نوعية في قواعد الإفصاح والشـفافية بصدور نظام الأسـواق المالية، حدثت نقلة مشـابهة في قواعد المساءلة في الشركات المساهمة العامة بإنشاء هيئة سوق المال، هناك اعتقاد ـ لم يتم التحقق منه ـ من قبل أصحاب الشـأن بعدم تطبيق بشـكل متسـاوٍ وشـفاف وغير انتقائي، هناك إجماع بضرورة دعم إمكانيات الهيئة لتطبيق النظام بشـكل كامل، وبضرورة تدخلها بشـكل اسـتباقي

للحد من وقوع أزمة في الأسواق نتيجة أداء شركات معينة. ومن الآثار الاقتصادية للشفافية والمساءلة، تحقيق الانضباط المالي والسيطرة على الإنفاق، تخفيض تكاليف المشروعات، زيادة كفاءة الاقتصاد، حماية المستثمرين وتوفير الثقة في السوق، نظراً إلى أن تقديرات المستثمرين للمخاطر تتأثر بوفرة ودقة المعلومات، و زيادة جاذبية المناخ الاستثماري، والتخفيف من حدة الأزمات.

دراسة ـ آل حارث (٢٠٠٥م)، (اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية بالمملكة العربية السعودية)، وهدفت الدراسة إلى: التعُّرف على اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل، نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية بالمملكة العربية السعودية، وكذلك تعُّرف أثر متغيرات (الجنس، والخبرة، ونوع المدرسة، ومكان وجودها، والمؤهل العلمي، وطبيعة الكلية التي تخرَّج منها المدير والمديرة، ونوع التخصص) على اتجاهاتهم ـ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة، من جميع مديري المدارس الابتدائية التابعة للإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة حائل (حكومية وخاصة) للعام الدراسي ٢٠٠٤/ ٢٠٠٥م، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢٠) مديراً ومديرة ـ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود اتجاهات محايدة لدى مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تُعزى لنوع المدرسة، لصالح المدارس الخاصة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تُعزى للمؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح حملة الدبلوم، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تُعزى لمكان وجود المدرسة، وكانت الفروق لصالح فئة المدينة، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تُعزى للجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تعزى الخبرة في الإدارة، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تعزى لطبيعة الكلية المتخرجين منها، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاتجاهاتهم تعزى لنوع التخصص .

دراسة ـ أبو كريم (٢٠٠٥م) بعنوان: (مفهوم الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري)، وهدفت الدراسة إلى: معرفة مفهوم

الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٢) فردا، تم اختيارهم عشوائياً من رؤساء الجامعات ونوابهم والعمداء ورؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مستوى فهم الشفافية من قبل الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية في مجمله عالي، أن مفهوم الشفافية من حيث ارتباطه بالاتصال الإداري يتسم بشيء من الضبابية لدى أفراد الدراسة، أن الإدارة الأكاديمية في الجامعات تمارس الشفافية بدرجة متوسطة في مجالات الشفافية الداخلية والخارجية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية في درجة ممارسة الشفافية تعزى إلى نوع الكلية لصالح الكليات العلمية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى المستوى الإداري لصالح الرئيس / نائب الرئيس ثم العميد ثم رئيس القسم، وجود علاقة ارتباطيه إيجابية دالة بين مجالات فاعلية الاتصال الإداري وممارسة الشفافية، وفاعلية الاتصال الإداري، ومجالات ممارسة الشفافية وفاعلية الاتصال الإداري، ودرجة ممارسة الشفافية ككل ودرجة فاعلية الاتصال الإداري ككل.

دراسة ـ أرتيمة (٢٠٠٥م) بعنوان: (شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم)، وهدفت الدراسة إلى: معرفة مستوى تطبيق الشفافية في تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠٠) موظفا، تم اختيارهم عشوائياً من العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن اتجاهات العاملين في وزارة التربية والتعليم تميل نحو مجالات الدراسة بشكل عام جيدة، خاصة في مجال أهمية الشفافية في تحسين الأداء الذي حصل على درجة عالية، أن من أكبر معوقات الشفافية نمط القيادة السائد في الوزراء، الذي لا يعطي فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات، أن الوزارة لا تعطي الدعم اللازم لترسيخ مبدأ الشفافية.

دراسة ـ الخثران (٢٠٠٤م) بعنوان: (واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد من وجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة جريمة الرشوة في المملكة العربية السعودية)، وهدفت الدراسة إلى: معرفة واقع الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية، التعرف على

الإجـراءات المتخـذة لمواجهة الفسـاد في المملكة العربية السـعودية، الوقوف عـلى العقبات التي تواجههـا الجهات المكلفة بمكافحة الفسـاد في المملكة العربية السـعودية، محاولة معرفة التدابير المناسـبة لتخطي تلك العقبات ـ واسـتخدمت الدراسـة المنهج الوصفي، والتاريخي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٦) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن أسباب الفساد الإداري ـ المتعلقة بالموظف العام، منها ضعف الوازع الديني، الحالتان النفسـية والاجتماعية، عدم تناسب مسـتويات الأجـور مع تكاليف المعيشـة، الرغبة في الرفاهية، المسـتوى التعليمي، ومن أسـباب الفساد الإداري ـ المتعلقة بالوظيفة العامة: تعدد وغموض بعض الأنظمة واللوائح في الوظيفة العامـة، تضخم الهيكل التنظيمي، عدم تطبيق مبـدأ الجدارة في التعيين، تضارب الاختصاصات والمسـؤوليات، ضعف برامج التدريب، ضعف الرقابة، وأن ظاهرة الفسـاد الإداري في ازدياد، وذلك من خلال القضايا التي عالجتها المباحث الإدارية، حيث بلغ عددها عام ١٤١١هـ (٩٣) قضية، ووصلت في عام ١٤٢٢هـ إلى (٣٦٦) قضية؛ وهذا خلاف ما تم ضبطه من قبل الجهات الأخرى كالمباحث الجنائية وإدارة مكافحة التزوير والتزييف في المديرية العامة للجوازات، وأن جرائم الفسـاد الإداري في المملكة العربية السـعودية تتركز في الجهـات التي تتعامل مع الجماهير بصفـة مباشرة (الجهات الخدمية) التي يتم فيها التعامل بين الموظفين والمراجعين بشـكل مباشر، وأن أهم العوائق التي تواجه جهود مكافحة الفسـاد الإداري في المملكة العربية السعودية الآتي، صعوبـة الحصول على المعلومات، نقص الكوادر الإدارية، قلة الصلاحيات الممنوحة لسـلطات الضبط، الازدواجية في ممارسـة العمل، قلة توافـر التقنية الحديثة، قلة الدورات التدريبية، نقص الخـبرات اللازمـة للعاملين في أجهـزة المكافحة، وضعـف الإجراءات المتخذة لمكافحة الفسـاد الإداري والوقاية منه، وأن الإجراءات المتخذة لمواجهة جريمة الرشـوة تمر بثلاث مراحل، هي، إجـراءات الضبـط وتختص بهـا المباحث الإداريـة، إجـراءات التحقيق وتختص بها هيئـة الرقابة والتحقيق، إجراءات المحاكمة ويختص بها ديوان المظالم.

دراسـة ـ العمـري(٢٠٠٤م) بعنـوان: واقع المسـاءلة التربوية في وزارة التربيـة والتعليم في الأردن: دراسـة تحليلية تطويرية)، وهدفت الدراسـة إلى: تحليل نظام المسـاءلة التربوية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، تحديد درجة توافر عناصر المساءلة التربوية في النظام التربوي الأردني،

ودرجة مساءلة الفئات المعنية بتحقيق النتاجات التربوية، ودرجة تنفيذ نظام المساءلة التربوية، والمعوقات التي تعترض تنفيذ ذلك النظام في وزارة التربية والتعليم، وتطوير نموذج للمساءلة التربوية من النتائج التي تم التوصل إليها. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٦٦٢) فرداً، تم اختيارهم عشوائياً من موظفي الإدارة العليا في وزارة التربية والتعليم / المركز الرئيس وموظفي الإدارة الوسطى في مديريات التربية والتعليم بالأردن، وتوصلت إلى عدد من النتائج منها: توافر عنصرين من عناصر المساءلة التربوية هما: الأهداف التربوية ـ والأهداف التعليمية، وعدم توجيه المساءلة إلى أي فئة على تقصيرها في تحقيق النتاجات التربوية، وأن درجة تنفيذ المساءلة وصلت إلى درجة مقبولة بمتوسط (٤٨ , ٣)، مقارنة بالمتوسط المعياري الذي اعتمده الباحث (٥ , ٣)، وجود سبعة معوقات تعترض تنفيذ المساءلة التربوية في الوزارة، منها: (العلاقات الشخصية، الجوانب الإنسانية ـ مثل: الشللية، والواسطة، والمعرفة، والصفات الشخصية لبعض الموظفين ـ مثل عدم الانتماء، والضغوط الاجتماعية والعشائرية التي يتعرض لها الموظفون).

دراسة ـ دعيبس (٢٠٠٤م) دراسة بعنوان: (مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية)، وهدفت الدراسة، إلى معرفة مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٦) فردا، تم اختيارهم عشوائياً من المديرين الإشرافيين والتنفيذيين في مراكز الوزارات الأردنية ـ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أن بناء الثقة المطلقة بين المواطن والحكومة من خلال الوضوح والصراحة في الإجراءات هو المفهوم الأكثر إدراكاً من قبل الموظفين في الدوائر الحكومية، أن تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات منخفض، أن هناك فساداً في الإجراءات الحكومية يستدعي الانتباه، وجود الكثير من المعوقات التي تعيق تبني وتطبيق الشفافية، تتمثل في: عدم وضوح أسس ومبادئ الشفافية، كثرة القوانين والتشريعات التي أدت إلى غموض فكرة الشفافية، أن تطبيق الشفافية ليس بالأمر اليسير بسبب ضعف تعاون المواطن.

دراسة ـ دويري(٢٠٠٢م) بعنوان: (المساءلة في الإدارة العامة في الأردن)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على، واقع عملية المساءلة في الإدارة العامة في الأردن من حيث إدراك

المديريـن لمفهوم المسـاءلة وآليات ممارسـتها وآرائهم حيـال إيجابيات تفعيلهـا ومعوقاتها، ودور المواطن في تفعيلها، والتغيرات الطارئة على عملية المساءلة تبعاً لشراكة القطاعين العام والخاص في مجال تقديم الخدمات العامة، و مدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين درجات إدراك المديريـن وآرائهم نحـو مجالات الدراسـة، تعزى إلى المتغـيرات الشـخصية للمديرين (الجنس، المؤهـل العلمـي، الخبرة، المسـمى الوظيفـي)، ونوعية العلاقـات الإرتباطية بين أبعاد الدراسـة الممثلة في (تفعيل المساءلة، دور المواطن في تفعيلها، معوقاتها) ـ وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفـي التحليـلي، وتكونت عينة الدراسـة مـن (١٠٢) فرداً من شـاغلي الوظائـف الإدارية. وتوصلـت الدراسـة إلى نتائـج منها: تمتـع المديـرون بدرجة عالية مـن الإدراك لجميـع جوانب المسـاءلة المشمولة بالدراسة، رؤية إيجابية نحو تفعيل المساءلة من قبل المديرين المبحوثين، وجود معوقـات لتفعيل المسـاءلة وإجماع المديرين على ذلك، كان أهمها وجـود ولاءات اجتماعية تؤدي إلى ممارسـة المحسـوبية والواسـطة عند اتخاذ القرارات الإدارية، وقلة دعم القيادات / الإدارات العليا، وضعف الحماية الممنوحة للعاملين في أجهزة الرقابة وعدم وجود معايير محددة للمساءلة، يرى المديرون أهمية لدور المواطن في تفعيل المسـاءلة، ويتمثل أهمها باسـتعانته بممثليه في البرلمان واسـتخدم وسـائل الإعلام المختلفة على شـكل انتقادات وشـكاوى، تدني أهميـة البيروقراطية الممثلـة، وعـزوف المواطن عـن طلب الخدمة كآليـات وصور مسـاءلة المواطن لـلإدارة العامة، ازدياد الحاجة إلى مأسسة المساءلة وأهمية تفعيلها في ظل شراكة القطاعين العام والخاص في مجال تقديم الخدمات، عدم وجود فروقات ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين نحو مجالات الدراسة تعـزى إلى الجنـس والمؤهل العلمي والخـبرة للمديرين، عدم وجود فروقـات ذات دلالة معنوية في آراء المبحوثين نحو دور المواطن تعزى إلى متغير المسـمى الوظيفي ولصالح فئة رئيس قسـم، وجـود علاقة ارتباط إيجابيـة قوية بين تفعيل المسـاءلة ومعوقات تفعيلها، وجـود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين معوقات المساءلة ودور المواطن في تفعيلها.

دراسـة ـ الدرينـي، (٢٠٠٠م) بعنوان: (اتجاهـات مديري المدارس الثانوية نحو المسـاءلة في محافظة العاصمة)، وهدفت الدراسـة إلى التعرف على اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو المسـاءلة في الإدارة التربويـة، وكذلـك التعرف عـلى الفروق في هذه الاتجاهـات، التي يمكن أن

تعزى إلى المتغيرات الشخصية(الجنس والخبرة والمؤهل العلمي)، والمتغيرات التنظيمية (مدرسة حكومية، مدرسة خاصة). وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المدارس الثانوية التابعة لمديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة الأردنية (عمان) (٢٩٧) مدرسة ثانوية تشتمل على (٢٩٧) مديراً ومديرة، وتوصلت إلى نتائج منها: أن اتجاهات المديرين نحو المساءلة كانت إيجابية، أن المساءلة تبدو أكثر عدالة لشمولها جوانب الضعف والقوة في النظام التربوي، أن هناك فروقاً في الاتجاهات لصالح المدارس الخاصة، عدم وجود فروق في الاتجاهات تعزى إلى المؤهل العلمي أو الخبرة، وجود فروق في الاتجاهات تعزى إلى الجنس لصالح الذكور.

دراسة ـ المحمود (١٩٩٩م) بعنوان: (درجات المساءلة والتقويم في الإشراف التربوي)، وهدفت الدراسة إلى: التعرف على درجة التقويم والمساءلة التي يتبعها المسؤولون عن المشرف التربوي في الأردن، وبيان مدى وجود فرق في درجات التقويم والمساءلة وتعزى إلى المؤهل والخبرة ومدى وجود ارتباط ايجابي بين التقويم والمساءلة ـ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (١٩٧) مسؤولاً من مديري تربية ومديرين مساعدين للشؤون الفنية ورؤساء أقسام الإشراف في المديريات العامة للتربية والتعليم في محافظات المملكة الأردنية الهاشمية ومديريات التربية والتعليم التابعة لها، وكانت شاملة لجميع أفراد مجتمع الدراسة. وتوصلت إلى نتائج منها: وجود ارتباط إيجابي بين التقويم والمساءلة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التقويم والمساءلة تعزى لكل من المؤهل والخبرة كل على حدة.

دراسة ـ جرادات(١٩٩٧م) بعنوان (عرض أهمية الشفافية من تجارب كل من دائرة الجمارك ودائرة الأراضي والمساحة ودائرة ضريبة الدخل) وهدفت الدراسة إلى الوقوف على مدى رضى المتعاملين مع الدوائر الحكومية المعنية عن مستوى الخدمة المقدمة إليهم، بالإضافة إلى تحديد المشكلات ومواطن الضعف التي تسبب عدم الرضا لتكون مجال تركيز عمليات التطوير من قبل الجهات المعنية سعيا وراء تحقيق درجات متقدمة من الاستجابة لرغبات المتعاملين، والتعرف على مقترحات المواطنين لتلافي الثغرات ونقاط الضعف لدى الدوائر وتعزيز عوامل

القوة التي تساعد على رفع مستوى الأداء، لتصبح تلك الدراسة نهجا مؤسسيا تبادر إليه الدوائر الحكوميـة للتعرف على آراء المتعاملين معهـا في الخدمات المقدمة إليهم، من أجل تحقيق درجات مقبولـة مـن الشـفافية والوضـوح في تعامـل الدوائر الحكوميـة مـع المواطنين المتعاملـين معها، واسـتخدمت الدراسـة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسـة من (٥٠٠) شـخص ممثلـة لكافـة قطاعات المتعاملين مع كل دائرة من الدوائر الحكومية المعنية ـ وتوصلت الدراسـة إلى نتائـج منها: أن هنالك العديد من المشـاكل التي يعاني منهـا المراجعون المتعاملون مع الدوائر المعنية، وذلك بسـبب تدني مسـتوى الشفافية في التعامل من خلال عدم وضوح الوثائق المطلوبة والإجراءات اللازمة لانجاز المعاملة، مما أثر على مستوى الرضا عن الخدمات التي تقدمها تلك الدوائر، حيث تأثرت درجة الرضا بمجموعة من العوامل منها نوعية المعاملة ونوعية المتعاملين معها والمسـؤوليات المترتبة على انجاز المعاملة، فكلما ترتب على انجاز المعاملة مسـؤوليات مالية أو إداريـة مالـت الإجراءات إلى التعقيد، مما يؤدي إلى تدني نسـبة الرضـا لدى المتعاملين مع هذه المعاملة، وهذا يعود إلى الافتقار إلى القدرة على تحمل المسؤولية، وقلة التعود على المساءلة والخوف منها وعدم ممارسـتها، وأظهرت النتائج أيضاً أن الموطنون لا يشـعرون بالتحسينات التي تحدث في الدوائر المعنية، وذلك بسبب عدم اعتماد تلك التحسينات على آراء المواطنين وحاجتهم حيث ظهـر أن هناك ميلا واضحـاً نحو القول بعدم التأكد من حصول هـذه التعديلات وعدم أهميتها وقلة فائدتها، مما يستدعي من الدوائر الحكومية إجراء بعض الدراسات للكشف عن احتياجات المتعاملين معها والمشـاكل التـي تواجههم أثناء تلقي خدماتها، ومن ثـم القيام بعمليات التطوير والتحسين التي تلبي تلك الاحتياجات وتساهم في حل كل تلك المشاكل.

دراسـة ـ القضـاة و أيـوب (١٩٩٧م) بعنـوان: (المعايير التـي يقوم عليها نظام المسـاءلة في وزارة التربيـة والتعليـم في الأردن). وهدفت الدراسـة إلى التعرف على المعايير التي يسـتند إليها نظـام المسـاءلة في وزارة التربية والتعليم في الأردن، والتعرف على درجـة الرضاء الوظيفي لدى العاملين في الوزارة عن هذه المعايير ـ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسـة من موظفي وزارة التربية والتعليم والموظفين العاملين في مديرية التربية والتعليم في محافظـة عجلون، وكانت العينـة مكونة من (١٩٧) موظفاً وموظفة، تم اختيارهم عشـوائياً.

وتوصلت إلى نتائج منها: أن هناك بعض المعايير يجب إعادة النظر فيها، المؤهل العلمي ليس له أثر في درجة رضا العاملين عن معايير المساءلة، عدم تناسب بعض هذه المعايير مع طبيعة الأخطاء التي يقع فيها العاملون، غلبة الاستخدام اللاموضوعي لمعايير المساءلة، الموظف الذي تمت مساءلته لا يعود إلى ممارسة السلوك الذي تمت فيه مساءلته مرة ثانية، خاصة إذا كانت المساءلة متبوعة بعقوبة مناسبة.

٢ . ٢ . ٢ الدراسات الأجنبية

دراسة ـ بويتروسكي Poitrowski (٢٠٠٣م) بعنوان (الشفافية الحكومية والأداء الوطني: تطبيق قانون حرية المعلومات) حيث حللت هذه الدراسة أثر النتائج الموجهة للإصلاحات الإدارية الفيدرالية على تطبيق قانون حرية المعلومات في الولايات المتحدة الأمريكية، الشفافية الحكومية التي تعزز المساءلة الديمقراطية وتتجسد في قانون حرية المعلومات، ومراجعة الأداء الوطني حيث دعمت المبادرات التي أثرت على تطبيق قانون حرية المعلومات من خلال طرق متنوعة، هذه المبادرات تضمنت: دعم الأداء الإداري الذي يعتمد على القيم ويتضمن الشفافية الحكومية، ومزيد من الانتباه نحو الزبائن وكذلك طالبي قانون حرية المعلومات، وتشجيع خصخصة الوظائف والتي لم تغط تحت مظلة قانون حرية المعلومات، وتمكين العاملين من اتخاذ القرارات ضمن مرحلة تطبيق عملية السياسة، واعتمد الباحث في دراسته على مصادر تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسة التي أخذت من الوكالات الاتحادية، والتقارير السنوية الخاصة بقانون حرية المعلومات الخاضعة للكونجرس خلال فترة ٢٥ عاماً، ومقابلات مع موظفي قانون حرية المعلومات وكذلك تحليل محتوى الوثائق التاريخية، ومسح المجتمع المعني.

دراسة ـ دون Dunn (٢٠٠١م) بعنوان: (مدراء الحكومات المحلية الأمريكية وتعقيدات المساءلة والمسؤولية في ظل حكم ديمقراطي)، وهدفت الدراسة إلى تقدير أهمية المساءلة والمسؤولية كما يراها المديرون في الحكومات المحلية في أمريكا، من خلالها معرفة ترتيب الأهمية النسبية التي يضعها أو يعطيها هؤلاء المديرون لمصادر وآليات المساءلة التي تسود أعمالهم ومدى ملائمة هذه الآليات واتفاقها مع الأدبيات حول الموضوع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٥٨) شخصاً من أعضاء جمعية إدارة المقاطعة والمدن

العالميـة، عام ١٩٩٦م، وتمثلت المصادر المشـار إليها بالدراسـة: الموظفـون المنتخبون، الإعلام، المواطنون، المهنيون، المحاكم، المعرفة المهنية، وتوصلت الدراسـة إلى نتائج منها: وجود اختلاف في الأهمية للمصادر بالعلاقة مع وجود حالة تحول في المسؤوليات العامة من خلال الانتقال من التركيـز عـلى عمل روتينـي إلى العمل بموجب سياسـة عامة جديدة، في حـال إعطاء الأهمية في المسؤولية لتنفيذ سياسة جديدة، فإنـهم يعطون الأولوية الأولى للموظفين المنتخبين في الأعراف المهنيـة، في حال تحديد المسـؤوليات بشـكل عام يعطـي المديرون الأهمية لمصادر المسـاءلة الممثل بالمعرفة المهنية (الجدارة)، وضع المديرون أهمية الإعلام في أقل درجات الأهمية لمصادر المساءلة، وجود حاجة لتمتع المديرين وممارسـتهم لحرية تصرف أكثر، أن مصادر المساءلة وآليات المساءلة المختلفـة تعمـل في نفس الوقت وعـلى المديرين مواجهتهـا، اعتبر المديرون الأقـل ثقافة الأهمية الأعلى لمصادر المساءلة للموظفين المنتخبين، أن الفرق الموجود بين أهمية مصادر المساءلة ضئيل.

دراسة ـ زومزيك Romzek (٢٠٠٠م) بعنوان (مساءلة هيئة موظفي الكونغرس)، وهدفت الدراسـة إلى: معرفة ممارسـات المسـاءلة ضمن موظفي الكونغرس، وتكونت عينة الدراسة من (٥٧) فـرداً مـن الموظفين المختصين في الكونغرس، جرت الدراسـة وجمع البيانات خلال الفترة (١٩٩٧ ـ ١٩٩٨م)، وتركزت على إجابة مفهوم المساءلة الأساسية: المساءلة لمن؟ المساءلة أمام من؟ لماذا المساءلة؟، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن موظفي الكونغرس يواجهون علاقات مساءلة مماثلة لما يواجهه الموظفون في السلطة التنفيذية، تعدد أنماط المساءلة السائدة، وجود إجماع على ضعف عمليات التغذية الراجعة حول الأداء، وإن وجدت تتركز على الأداء الضعيف، نظراً لضعف التغذية الراجعة قام الموظفون بتحديد مؤشرات أداء (للنجاح والفشـل)، وجود علاقة بين النمط الإداري للرئيس أو صاحب العمل ونمط علاقات المسـاءلة، ديمومة المسـاءلة حول الأداء الضعيف، صورة علاقات المسـاءلة غير واضحة وذلك مرتبط أصلاً بمحدودية وضعف التغذية الراجعة.

دراسة لويس Louise (١٩٩٩م) بعنوان (قياس الأداء والمساءلة في حكومة فيكتوريا المحلية في اسـتراليا)، وهدفـت الدراسـة إلى: معرفـة مدى اسـتخدام أنظمـة قياس الأداء في ممارسـات الحكومـة المحلية، والعوامـل التي تقود لذلك، والعلاقـة بينهما وبين زيادة التأكيد على المسـاءلة

بسبب التغيرات الطارئة في عمل الإدارة العامة والمفروضة من قبل الحكومة المركزية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: هناك زيادة تركيز على استخدام قياس الأداء من أجل تعزيز المساءلة، أدت التغيرات الطارئة على طبيعة عمل الإدارة العامة إلى تغيرات جوهرية في عملية المساءلة، إن نوعية الخدمات، ورضا الزبون، أصبحا يشكلان جوانب مهمة في أهداف تفعيل المساءلة العامة، وجود تأكيد على استخدام معايير قياس الأداء غير المعايير والمؤشرات المالية من أجل تعزيز نتائج المساءلة.

دراسة ـ قولد و لي Gould& Lee (١٩٩٩م) بعنوان (تغيير مساءلة القطاع العام: نقد التوجهات الجديدة)، وهدفت الدراسة إلى: التعرف على مفاهيم المساءلة التقليدية والطارئة ضمن بيئة القطاع العام المعاصر والتغيرات في الإدارة وتوضيح التغير الحاصل في طبيعة عمليات القطاع العام وانعكاساتها على المساءلة من منظور النظرية الهيكلية والنظرية المؤسسية ـ وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود تغير في تركيز الاهتمام وتحول من الاهتمام باستقامة ونزاهة العملية الإدارية إلى التركيز على النتائج وهو ما يفسر حسب المفاهيم الاقتصادية والمالية، ولذلك أصبحت المساءلة موضوع مطلوب بشكل أكبر بحقل المحاسبة، حدوث تحول في معايير المساءلة تبعاً للتغير في أهدافها فأصبح المعيار، خفض التكاليف، خفض الدين، تحقيق الربحية، تحول في أهداف المساءلة من المساءلة حول استقامة الإدارة والالتزام بالقانون ومراعاة قيم الخدمة العامة إلى المساءلة بالنتائج، والإنتاجية، والكفاءة.

دراسة ـ فاريل و لو Farrele & Law (١٩٩٩م) بعنوان: (تغير أشكال المساءلة في التعليم، حالة دراسية تناولت واقع سلطات التعليم المحلية في مقاطعة ويلز)(Wales)، وهدفت الدراسة: إلى تقييم تأثير برامج الإصلاح (المتضمنة التوجه بالأسواق في مجال الخدمات التعليمية) على مستوى إدراك وممارسة المساءلة في سلطات التعليم المحلية في ويلز، وقد قدمت الدراسة أربعة أنماط للمساءلة في مجال التعليم وهي: المساءلة المهنية، المساءلة الهرمية، المساءلة بالأسواق، المساءلة العامة / أمام الجمهور ـ وتوصلت إلى نتائج منها: وجود شبه إجماع على أفضلية المساءلة المهنية في مجال التعليم، وجود تحول في مفهوم المساءلة التقليدية للمساءلة المهنية في التعليم بسبب إتباع منطق السوق والذي جعل المساءلة أمام المستهلك وبموجب المخرجات، عدم موافقة أفراد

العينة على ملائمة التغيرات في المساءلة مع ما يحملون من قيم ومعتقدات، حيث أنهم يشجعون المشاركة في تقديم الخدمات التعليمية وليس المنافسة، أن التغيرات الحاصلة على المساءلة مفهوماً وممارسة يتطلب أكثر من إصلاح تشريعي، ضعف ملائمة مفهوم المساءلة المعتمد على المساءلة بالأسواق مع واقع وقيم ومعتقدات السكان المحليين وخاصة الريفيين منهم وهولا يتوافق مع متطلبات التنمية.

دراسة ـ سينكلير Sinclair (١٩٩٥م) بعنوان (تقلبية المساءلة: الأشكال والمقولات)، وهدفت الدراسة: إلى معرفة كيف ينشىء ويمارس المديرون التنفيذيون في القطاع العام الاسترالي. وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: وجود ارتباط قوي بين المساءلة والبيئة مما يؤدي إلى تغيرات في المساءلة تبعاً للتغير الحاصل في البيئة لمنظمات الإدارة العامة، وجود عدة أشكال للمساءلة هي: السياسية، العامة، الإدارية، المهنية، الشخصية (الفردية)، يحتوي مفهوم المساءلة القابل للتغير معاني متباينة ومتداخلة في الوقت نفسه، تعدد وسائل المساءلة حسب تعدد الجهات التي يسألون أمامها، تراجع آليات المساءلة التقليدية بسبب التغيرات المتسارعة في بيئة التنظيمات الخارجية، تجديد مناهج الإصلاح الإداري أدت إلى شعور المديرين بازدياد الحاجة للمساءلة أكثر من قبل، أفضلية تصميم أنظمة المساءلة بالاعتماد على التراكم الخِبْرَوي وليس بناءً على أيديولوجيات منفردة.

دراسة ـ جيري Jerry (١٩٩٣م) بعنوان: (المساءلة والإدارة في السلطات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية)، وهدفت الدراسة: إلى معرفة كيف يمكن تفعيل المساءلة في الإدارة العامة، وقد اعتمدت الدراسة على مسح ميداني لأراء المديرين التنفيذيين في السلطات المحلية في الولايات المتحدة. وتوصلت إلى نتائج منها: أن التوقعات يمكن أن تدار من خلال أنظمة المساءلة البيروقراطية وبالتركيز على انجاز المهام ووضع الأولويات من قبل المجلس الحاكم (مجالس الحكم المحلي)، يوجد ضرورة لاهتمام وتركيز المديرين على معرفة رغبات الموظفين والمستفيدين من الخدمات العامة وذلك من اجل كسب دعمهم لإنجاز أعمال الإدارة من خلال التعاون، وجود عدة أنواع من أنظمة المساءلة تعمل متداخلة ضمن التنظيم الواحد، أن أنظمة المساءلة السائدة هي، البيروقراطية، المهنية، السياسية، الإدارية، أن استقلالية السلطات تتطلب وجود

آليات داخلية وأخرى خارجية للمساءلة من أجل ضبط السلوك الإداري وسلامة القرارات المتعلقة بالسياسات العامة، أن المواطنين يمارسون دوراً هاماً في مساءلة السلطات حول أدائها وواجباتها.

٢ . ٢ . ٣ التعقيب على الدراسات السابقة

قام الباحث باستعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية - ويظهر من خلال استعراضها الخاصة بموضوع الشفافية والمساءلة ما يلي:

١ ـ الأهداف: إن الدراسات السابقة تحددت أهدافها في تعريف ومعرفة مستوى ممارسة الشفافية والمساءلة في منظمات القطاع العام، خاصة المؤسسات التعليمية، والعوامل المؤثرة على تطبيق الشفافية، وأهم الأساليب والآليات المقترحة لتطوير ورفع مستوى تطبيق الشفافية، ودرجة فهم الشفافية، ودرجة ممارستها وعلاقتها بالاتصال الإداري، والتعرف واقع شفافية تقييم الأداء ومدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات، والتصورات لبعض الممارسات الإدارية ذات العلاقة بالشفافية، مثل أثر الشفافية على مستوى المساءلة، والأسباب التي جعلت الدول الديمقراطية تتبنى مؤسسات الشفافية، وحرية المعلومات والشفافية الحكومية التي تعزز المساءلة، ومراجعة الأداء الوطني، أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى التعرف على دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري بالمملكة العربية السعودية.

٢ ـ أفراد العينة: اشتملت عينات الدراسات السابقة على المديرين والوكلاء ورؤساء الأقسام والمشرفين في الوزارات الحكومية في المملكة العربية السعودية، ورؤساء ونواب الرئيس وعمداء ورؤساء أقسام الجامعات الأردنية، والعاملين في وزارة التربية والتعليم في الأردن، والمديرين الإشرافين والتنفيذيين في مراكز الوزارات الأردنية، ورؤساء الأقسام الإدارية والأكاديمية في جامعة اليرموك، الأردن، وقد تراوح عدد أفراد العينة لتلك الدراسات بين ٢٣٦ ـ ٦٠٠ فرداً، أما الدراسة الحالية فقد تكونت عينتها من (٣٥٥) فرداً.

٣ ـ أدوات الدراسة: لقد استخدمت الدراسات السابقة التي تمت الإشارة إليها في هذه الدراسة الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات .

٤ ـ الوسائل الإحصائية: استخدمت الدراسات السابقة مجموعة من التحاليل الإحصائية وهي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار توكي، والدراسة الحالية استخدمت نفس التحاليل الإحصائية لارتباط التحاليل الإحصائية بأهداف الدراسة.

٥ ـ النتائج: أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية في الأجهزة الحكومية متوسط بشكل عام، وأن فهم الشفافية من قبل الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية في مجمله عالياً، إلا أن مفهوم الشفافية من حيث ارتباطه بالاتصال الإداري يتسم بشيء من الضبابية لدى أفراد الدراسة، وأن الإدارة الأكاديمية في الجامعات تمارس الشفافية بدرجة متوسطة في مجالات الشفافية الداخلية والخارجية والأداة ككل، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة الشفافية.

ومن العرض السابق للدراسات الأجنبية يتضح ما يلي:

١ ـ أن الدراسات الأجنبية التي تطرق لها الباحث والمتعلقة بموضوع الشفافية والمساءلة طبقت في بيئات متطورة عملت على تطوير مفهوم وآليات الممارسة، وهي أقدم في تطبيق مفهومي الشفافية والمساءلة وللأسس العلمية الصحيحة لها.

٢ ـ تطرقت تلك الدراسات إلى تطبيق الشفافية و المساءلة في جميع القطاعات الإدارية والاقتصادية والتربوية، وقد أبرزت تعدد المعايير التي طبقت فيها الشفافية والمساءلة واختلافها بين القطاعات المختلفة، وكذلك وضحت بعض المشاكل والعوائق التي تواجه هذه الممارسات، وهي بذلك تمثل تجارب يمكن الاستفادة منها.

٣ ـ أظهرت الدراسات السابقة تعدد مداخل دراسة الشفافية والمساءلة في الإدارة العامة؛ ما يترتب عليه تعدد التصنيفات، والتي تأثرت كثيراً ببيئة الإدارة العامة مما يؤكد على ضرورة

مراعـاة عوامـل الزمان والمكان والإنسـان عند محاولة تفعيل الشـفافية والمسـاءلة في الواقع الإداري.

٤ ـ أكدت الدراسـات السـابقة على أن الشفافية والمسـاءلة تحتاج إلى بيئة ديمقراطية لكي تصبح واقعاً معاشاً، استجابة لتزايد الحاجة ولتعظيم الاعتبار لثقافة الشفافية والمساءلة وممارستها، في ظل التوجهات الإدارية الحديثة.

ويمكن القول أن هذه الدراسة تختلف عن سابقاتـها وتنفرد من حيث مجالاتـها ومجتمعها. فعلى الرغم من قلة الدراسـات التي أجريت في مجال الشـفافية والمسـاءلة الإدارية ـ فإن أكثرها ركزت على المجال التربوي التعليمي على المستوى العالمي والعربي والمحلي كلٍ على حده.. إضافة إلى أن هذه الدراسة اختصت بـالتالي:

١ ـ إبراز دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية.

٢ ـ ناقشت ماهية الشفافية، والمساءلة، والفساد الإداري.

٣ ـ سلطت الضوء على واقع الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية.

٤ ـ ناقشـت سـبل تعزيز الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية، وذلك للحد من الفسـاد الإداري فيها.

٥ ـ استعرضت الشفافية والمساءلة للحد من الفساد الإداري من منظور إسلامي.

٦ ـ عرضـت بعـض التجارب الإقليميـة والدولية لتعزيز الشـفافية والمسـاءلة لمكافحة الفسـاد الإداري .

٧ ـ توصلت إلى عدد من المقترحات التي من شـأنها تعزيز دور الشـفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية للحد من الفساد الإداري .

أما أوجه الاستفادة من الدارسات السابقة يمكن إيجازها بالآتي:

١ ـ الاهتداء إلى المصادر والمراجع والبحوث والدراسات التي تتعلق بموضوع الدراسة .

٢ ـ صياغة أهداف وتساؤلات الدراسة .

٣ ـ بناء أداة الدراسة .

٤ ـ اختيار الأساليب الإحصائية .

٥ ـ بناء الإطار النظري للدراسة وتكوين تصور شامل للموضوع .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

٣ . ١ منهج الدراسة.

٣ . ٢ مجتمع وعينة الدراسة.

٣ . ٣ أدوات الدراسة وإجراءاتها.

٣ .٤ خطوات إعداد الاستبانة

٣ .٥ خطوات تطبيق الدراسة.

٣ .٦ أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

في هذا الفصل تناول الباحث مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالإطار المنهجي للدراسة، والتي تتضمن المنهجية التي استخدمها في هذه الدراسة؛ وتم من خلالها إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها تم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي تم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقيق الأهداف التي سعت الدراسة لتحقيقها.

واشتمل هذا الفصل إيضاحاً لمنهج الدراسة، وتحديد أفراد مجتمع الدراسة، وطريقة اختياره، والأدوات التي تم استخدامها لجمع بيانات الدراسة، ومن ثم إيجازاً لإجراءات تطبيق الجانب الميداني منها، وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة، وذلك حسب التالي.

٣ . ١ منهج الدراسة

نظراً لطبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي سعت لتحقيقها، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن دراسة الظاهرة المراد دراستها، كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيرا كيفياً وكمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطي وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات، ٢٠٠٦م، ص ٣٠٧). كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح. (العساف، ١٩٩٥، ص ١٨٦).

ولتغطية جوانب الدراسة كافة اعتمد الباحث على المنهج الوصفي بمدخليه الوثائقي لدراسة المصادر الأولية والثانوية في مجالات، الشفافية، المساءلة، والفساد الإداري، والمدخل المسحي الذي تم من خلاله استطلاع آراء المبحوثين وتحليلها وتفسيرها وصولا إلى أهداف الدراسة من خلال الإجابة على أسئلتها التي توضح مشكلة البحث وكيفية مواجهتها.

٣ . ٢ مجتمع وعينة الدراسة

بناءاً على مشـكلة الدراسـة وأهدافها فقد تحدد المجتمع المسـتهدف على أنه يتكون من جميع العامليـن في الأجهزة الرئيسـة المعنية بمكافحة الفسـاد الإداري في القطاعـات الحكومية بمدينة الرياض ، ومن هنا فإن مجتمع الدراسة يتكون من عدة فئات رئيسة على النحو التالي:

الفئة الأولى: وتمثل جميع المحققين في هيئة الرقابة والتحقيق بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٢٠٠) محقق تقريباً.

الفئـة الثانية: وتمثل جميع المراقبين والفنيين في ديوان المراقبة العامة بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٢٥٠) مراقب تقريباً.

الفئـة الثالثـة: وتمثـل جميع القضاة العاملـين في ديوان المظـالم في مجال مكافحة الفسـاد الإداري بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (١٩) قاضي.

الفئة الرابعة: وتمثل جميع الضباط وصف الضباط العاملين في شـعبة مكافحة غسـل الأموال في الإدارة العامـة لمكافحة المخدرات بمدينة الرياض ، والذي يقدر عددهم بحوالي (٤٠) شخصاً .

الفئة الخامسـة: وتمثل جميع الضباط وصف الضباط العاملين في إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض ، والذي يقدر عددهم بحوالي (٥٠) شخصاً .

الفئة السادسة: وتمثل جميع الضباط وصف الضباط العاملين في شعبة التحقيقات بشرطة منطقة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٥٠) شخصاً .

الفئة السـابعة: وتمثـل جميع الموظفين العاملين في قسـم التحقيقات بجريـدتي الرياض والجزيرة بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٦٠) شخصاً .

تعرف العينة بأنها مجموعة من المفردات المسحوبة من مجتمع إحصائي حسب معايير محدده، وحتى تكون هذه المجموعة الجزئية ممثلة للمجتمع الذي سحبت منه تمثيلا صادقا وغير متحيز فإنه يشترط أن تكون مسحوبة بطريقة عشوائية، أي أن يكون لكل مفردة من مفردات المجتمع احتمال

في أن تكون ضمن مفردات تلك المجموعة الجزئية (العينة). (حلاق،والسالم،٢٠٠٣م،ص٧).

وقد اعتمد الباحث على أسلوب الحصر الشامل في سحب أفراد مجتمع الدراسة من الفئات من الثالثة إلى السـابعة، وذلك نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسـة في هذه الفئات، في حين اعتمد الباحث على أسـلوب العينة عند سـحب أفراد مجتمع الدراسة من الفئتين الأولى والثانية، وذلك نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة في هذه الفئات.

وقـد اعتمد الباحث على مدخل رابطة التربيـة الأمريكية في تحديد حجم العينة لكل فئة من الفئتين الأولى والثانية من فئات مجتمع الدراسـة السـابق ذكرها كلاً على حدة، وذلك باستخدام المعادلة التالية:

$$n = \frac{\chi^2 \times N ^{TM} K (1-K)}{[\delta^2 (N-1) + \chi^2 \times K (1-K)]}$$

حيث:

n= حجم العينة.

N= حجم المجتمع.

K= نسبة حدوث ظاهرة معينة في المجتمع، واقترح كيرجيسي و مورجان أن = (٥ , ٠).

δ = درجة الدقة المرغوبة، واقترح كيرجيسي ومورجان أن = (٠٥ , ٠).

χ^2 = قيمة جدولية نأتي بها من جدول كاي عند درجة حرية واحد و مستوى الثقة المرغوب الـذي اعتـبره كيجيـسي ومورجان أمـا يسـاوي (٩٥٪) وبالتالي تكـون قيمة كا تربيـع الجدولية (٨٤١ , ٣)، أو أن يكـون مسـاويا لــ(٩٩٪) وبالتالي فـان قيمة كا تربيع الجدوليـة (٦٣٥ , ٦). (الصياد،١٩٨٩م،ص١٣٧).

وباسـتخدام المعادلة السـابقة وباسـتخدام درجة ثقة (٩٥٪)، وبعد تطبيق هذه المعادلة على الفئة الأولى والثانية من فئات المجتمع كلاً على حدة، تبين ما يلي:

الجدول رقم (٦)

تحديد حجم العينة في الفئتين الأولى والثانية

جهة العمل	حجم المجتمع	نسبة المجتمع	درجة الدقة (δ)	كا تربيع	حجم العينة
هيئة الرقابة والتحقيق	٢٠٠	٠,٥	٠,٠٥	٣,٨٤١	١٣٢
ديوان المراقبة العامة	٢٥٠	٠,٥	٠,٠٥	٣,٨٤١	١٥٢
المجموع					٢٨٤

وقد قام الباحث باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة في سحب العينات من كل فئة من الفئات السابق ذكرها (من الأولى والثانية).

خلاصة: يتكون مجتمع الدراسة من سبع فئات رئيسة، وفيما يلي حجم مجتمع وعينة الدراسة لكل فئة من هذه الفئات، إلى جانب عدد الاستبانات المستردة والقابلة للتحليل (مكتملة البيانات):

الجدول رقم (٧)

توزيع حجم مجتمع وعينة الدراسة لكل فئة من فئات الدراسة

فئات الدراسة	حجم مجتمع الدراسة	حجم عينة الدراسة	العدد المسترد	نسبة المسترد
هيئة الرقابة والتحقيق	٢٠٠	١٣٢	١٠٢	٧٧,٣٪
ديوان المراقبة العامة	٢٥٠	١٥٢	١٠١	٦٦,٤٪
ديوان المظالم	١٩	١٩	١٩	١٠٠٪
شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات	٤٠	٤٠	٣١	٧٧,٥٪
إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات	٥٠	٥٠	٣٨	٧٦,٠٪
قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٥٠	٥٠	٣٣	٦٦,٠٪
قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٦٠	٦٠	٣١	٥١,٧٪
المجموع	٦٦٩	٥٠٣	٣٥٥	٧٠,٦٪

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن النسبة المئوية لعدد الاستبانات المعادة مكتملة البيانات قد تراوحت ما بين ٧ , ٥١٪ (وهي أقل نسبة وكانت للعاملين في قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة)، و ٠ , ١٠٠٪ (وهي أعلى نسبة وكانت للقضاة في ديوان المظالم). وبوجه عام كانت نسبة الاستبانات المستردة من جميع فئات مجتمع الدراسة هي (٦ , ٧٠٪) تقريباً، وتعد هذه النسبة من نسب الردود الجيدة في العلوم السلوكية (القحطاني وآخرون،٢٠٠٠م، ٣٠٤)، وبالتالي اعتبر الباحث أن الاستبانات المستردة تمثل أفراد مجتمع الدراسة الذين سوف يخضعون للتحليل، ثم باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية المناسبة سوف يتمكن الباحث من تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.. وفيما يلي بعض الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد مجتمع الدراسة:

١ ـ جهة العمل (فئات الدراسة الرئيسة)

يوضح الجدول أدناه رقم (٨) أن (هيئة الرقابة والتحقيق) و (ديوان المراقبة العامة) كانت أكثر الجهات تمثيلاً بين أفراد مجتمع الدراسة إذ بلغت نسبة أفراد الدراسة في هذه الجهات ما نسبته (٧ , ٢٨٪)، (٥ , ٢٨٪) على الترتيب، يليها (إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات) إذ بلغت نسبة أفراد الدراسة في هذه الجهة ما نسبته (٧ , ١٠٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، يليها، (قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض) إذ بلغت نسبة أفراد مجتمع الدراسة في هذه الجهة ما نسبته (٣ , ٩٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة، يليها، (شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات) و (قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة)، إذ بلغت نسبة أفراد مجتمع الدراسة في هذه الجهات ما نسبته (٧ , ٨٪) لكلٍّ منهما على الترتيب، وأخيراً يأتي (ديوان المظالم بالرياض) إذ بلغت نسبة أفراد مجتمع الدراسة في هذه الجهة ما نسبته (٤ , ٥٪) من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة. وتتفق هذه النسب من نسب تواجدهم في مجتمع الدراسة (راجع الجزء الخاص بمجتمع الدراسة).

الجدول رقم (٨)

توزيع أفراد الدراسة بحسب جهة العمل

جهة العمل	عدد أفراد الدراسة (التكرارات)	النسبة المئوية ٪
هيئة الرقابة والتحقيق	١٠٢	٢٨,٧٪
ديوان المراقبة العامة	١٠١	٢٨,٥٪
ديوان المظالم	١٩	٥,٤٪
شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات	٣١	٨,٧٪
إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات	٣٨	١٠,٧٪
قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٣٣	٩,٣٪
قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٣١	٨,٧٪
المجموع	٣٥٥	١٠٠,٠٪

٢ ـ المستوى التعليمي

يوضح الجدول أدناه رقم (٩) أن مستوى (البكالوريوس) كان المستوى التعليمي الشائع بين أفراد الدراسة إذ مثل أفراد الدراسة في هذا المستوى التعليمي ما نسبته (٦٣,٤٪) من إجمالي أفراد الدراسة، يليه مستوى (الماجستير) بنسبة (١٤,٩٪)، ثم مستوى (الثانوية أو أقل) بنسبة (١١,٣٪)، ثم مستوى (الدبلوم) بنسبة (٨,٢٪)، أخيراً يأتي مستوى (الدكتوراه) بنسبة (٢,٣٪) من إجمالي أفراد الدراسة.

الجدول رقم (٩)

توزيع أفراد الدراسة بحسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	عدد أفراد الدراسة (التكرارات)	النسبة المئوية ٪
الثانوية أو أقل	٤٠	١١,٣٪
دبلوم	٢٩	٨,٢٪
بكالوريوس	٢٢٥	٦٣,٤٪
ماجستير	٥٣	١٤,٩٪
دكتوراه	٨	٢,٣٪
المجموع	٣٥٥	١٠٠,٠٪

٣ ـ طبيعة العمل

يوضح الجدول أدناه رقم (١٠) أن غالبية أفراد الدراسة كانوا من المدنيين إذ مثلوا ما نسبته (٧١,٣٪)، في حين مثل العسكريين ما نسبته (٢٨,٧٪) من إجمالي أفراد الدراسة.

الجدول رقم (٠١)

توزيع أفراد الدراسة بحسب طبيعة العمل

طبيعة العمل	عدد أفراد الدراسة (التكرارات)	النسبة المئوية ٪
مدني	٢٥٣	٧١,٣٪
عسكري	١٠٢	٢٨,٧٪
المجموع	٣٥٥	١٠٠,٠٪

٤ ـ المرتبة المدنية

يتضح من الجدول أدناه رقم (١١) أنه بالنسبة لأفراد الدراسة من المدنيين تبين أن المرتبة المدنية الشائعة بينهم كانت (من السابعة إلى التاسعة) إذ مثلوا ما نسبته (٤٣,٢٪) من إجمالي أفراد الدراسة من المدنيين، يليها المرتبة المدنية (من العاشرة إلى الثانية عشرة) بنسبة (٢٥,٧٪)،

ويليهـا المرتبة المدنية، من (الأولى إلى السادســة) بنسـبة (٦ , ١٦٪)، ثم المرتبـة المدنية (من الثالثة عشرة إلى الرابعة عشرة)، بنسبة (٢ , ٦٪)، ثم الخامسة عشرة أو أعلى، بنسبة (٤ , ٠٪)؛ وبالنسبة للمرتبة المدنية (القضاة) تبين أن، ملازم قاضي إلى قاضي (أ)، بنسبة (٣ , ٣٪)، ثم المرتبة المدنية، رئيـس محكمـة (ب) أو (أ) بنسـبة (٥ , ٢٪)، ثم المرتبـة المدنية، وكيل محكمة (ب) أو (أ) بنسـبة (٧ , ١٪)، ثم المرتبة المدنية، وكيل محكمة (ب) أو (أ)، بنسبة (٧ , ١٪)، ثم المرتبة المدنية، قاضي إلى رئيس محكمة استئناف، بنسبة (٤ , ٠٪) .

الجدول رقم (١١)

توزيع أفراد الدراسة من المدنيين بحسب المرتبة المدنية

المرتبة المدنية	عدد أفراد الدراسة من المدنيين (التكرارات)	النسبة المئوية ٪
من الأولى إلى السادسة	٤٠	٦ , ١٦٪
من السابعة إلى التاسعة	١٠٤	٢ , ٤٣٪
من العاشرة إلى الثانية عشرة	٦٢	٧ , ٢٥٪
من الثالثة عشرة إلى الرابعة عشرة	١٥	٢ , ٦٪
من الخامسة عشرة أو أعلى	١	٤ , ٠٪
ملازم قاضي إلى قاضي (أ)	٨	٣ , ٣٪
وكيل محكمة (ب) أو (أ)	٤	٧ , ١٪
رئيس محكمة (ب) أو (أ)	٦	٥ , ٢٪
قاضي إلى رئيس محكمة استئناف	١	٤ , ٠٪
المجموع	٢٤١	٠ , ١٠٠٪

المجموع هنا ليس (٣٥٥) وهو إجمالي أفراد الدراسـة، بل هو (٢٤١) فقط لان هذا السـؤال خاص بفئة المدنيين فقط.

٥ ـ الرتبة للعسكريين

يوضح الجدول أدناه رقم (١٢) أنه بالنسبة لأفراد الدراسة من العسكريين تبين أن الرتبة العسكرية الشائعة بينهم كانت رتبة (المقدم) إذ مثلوا ما نسبته (٥ , ٢٢٪) من إجمالي أفراد الدراسة، يليه رتبة (صف الضابط) بنسبة (٧ , ١٤٪) من إجمالي أفراد الدراسة، يليه رتبة (الملازم) و (النقيب) و(عقيد) إذ مثلوا ما نسبته (٧ , ١٣٪) لكلٍ منهم على حدة من إجمالي أفراد الدراسة من الضباط، يليها رتبة (الرائد) و (عميد أو أعلى) إذ مثلوا ما نسبته (٨ , ١٠٪) لكلٍ منهم على حدة من إجمالي أفراد الدراسة من الضباط.

الجدول رقم (١٢)

توزيع أفراد الدراسة من العسكريين بحسب الرتبة العسكرية

الرتبة العسكرية	عدد أفراد الدراسة من العسكريين (التكرارات)	النسبة المئوية ٪
صف ضابط	١٥	٧ , ١٤٪
ملازم	١٤	٧ , ١٣٪
نقيب	١٤	٧ , ١٣٪
رائد	١١	٨ , ١٠٪
مقدم	٢٣	٥ , ٢٢٪
عقيد	١٤	٧ , ١٣٪
عميد أو أعلى	١١	٨ , ١٠٪
المجموع	١٠٢	٠ , ١٠٠٪

* المجموع هنا ليس (٣٥٥) وهو إجمالي أفراد الدراسة، بل هو (١٠٢) فقط لأن هذا السؤال خاص بفئة العسكريين فقط .

٦ ـ عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي

يوضح الجدول أدناه رقم (١٣) أن عدد سنوات الخدمة في مجال العمل الحالي لأفراد الدراسة تراوحت ما بين (١، ٤٨) سنة، وبلغ متوسط عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية للفرد الواحد (٧ , ١٥) سنة تقريباً بانحراف معياري (٢ , ٩) سنة.

الجدول رقم (١٣)

توزيع أفراد الدراسة بحسب عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية.	٣٥٥	١٥,٧	٩,٢	١	٤٨

٣ .٣ أدوات الدراسة وإجراءاتها

نظراً للطبيعة الوصفية للدراسة التي تمت من خلال المسح الاجتماعي فقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وتعد أداة الدراسة مصطلحاً منهجياً يقصد به الوسيلة التي يجمع بها الباحث المعلومات اللازمة لإجابة أسئلة الدراسة. (حسن،١٩٩٠م، ص٣٢٦) .

ـ الإستبانة Questionnaire

تصميم الإستبانة: قام الباحث بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وباستطلاع آراء عدد من المختصين من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض .. ومن ثم تصميمها مراعياً في ذلك الصدق الظاهري وثبات هذه الأداة من خلال عرضها على المشرف العلمي على هذه الدراسة والمحكمين المتخصصين في مجال البحث العلمي والإدارة، والعلوم الاجتماعية، والأمنية، وكذلك المختصين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري وذلك وفق المراحل التالية: ـ

٣ .٤ خطوات إعداد الاستبانة

المرحلة الأولى: بناء أداة الدراسة

قام الباحث بتصميم الاستبانة وبنائها انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، وطبيعة البيانات والمعلومات المرغوب الحصول عليها، وذلك بعد القراءة المتأنية لما أتيح له من الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة (الشفافية، المساءلة، والفساد الإداري) من كتب وبحوث ودراسات علمية ورسائل جامعية، وكتابات صحفية ومدونات الشبكة العنكبوتية ـ ومناقشة

محاور الإستبانة مع ذوي الاختصاص بمن فيهم المشرف العلمي وأساتذة قسم العلوم الإدارية، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء الخبراء والمختصين، وخبرات الباحث العلمية والعملية، لتشمل (في صورتها الأولية) بالإضافة إلى البيانات الأولية خمسة محاور رئيسة تغطي جميع أبعاد الدراسة، وتجيب على أسئلتها وتحقق أهدافها، كما سيأتي بيانه عند وصف أداة الدراسة.

المرحلة الثانية: التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة)، وذلك على النحو التالي

يُعتبر اختباري الصدق (Validity) والثبات (Reliability) اختبارين مهمين يستوجب على الباحث أخذهما بعين الاعتبار عند تصميم أداة الدراسة وتطبيقها وذلك لأنهما يتعلقان بمصداقية الدراسة، وإمكانية تعميم نتائجها:

أولاً: صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

تتسم أداة الدراسة بالصدق عندما تقيس ما أعدت لقياسه (الصياد، ١٩٨٣م، ص ٨٧)، وصدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، ١٩٩٥م، ص ٤٢٩)، كما يعتبر صدق أداة الدراسة بعداً أساسياً في تصميم الأداة وذلك، لأننا نريد أن نقيس ظاهرة معينة وليس ظاهرة أخرى غيرها. (عدس، وآخرون، ٢٠٠٤م، ص ٢١٩)، ولتحقيق هذا الهدف؛ فقد أجرى الباحث الاختبارات التالية:

الصدق الظاهري

قام الباحث بعرض أداة الدراسة على مجموعة من المختصين علمياً وعملياً لتحكيمها، حسب ما هو موضح بالملحق رقم (١) من هذه الدراسة، وذلك بهدف الاستئناس بوجهات نظرهم حول محاور وعبارات أداة القياس للتأكد من أنها مترابطة ومتسقة وتقيس ما صممت لقياسه، حيث أرسلت إلى (٢٠) محكماً في مجالات متعددة ذات علاقة بالدراسة شملت التخصصات الإدارية، والأمنية، والإحصاء، ومنهجية البحوث، وبعض المختصين في الجهات ذات العلاقة بالدراسة، وذلك للتأكد من مدى سلامة بناء الاستبانة، إذ تم سؤالهم عن (مدى وضوح العبارة، ومدى انتماءها للمحور، ومدى أهميتها)، وما يرونه من حيث الحذف أو الإضافة، وعلى المحكم أن يقرر ذلك على حسب معيار كمي ثنائي، حيث يمثل ١ ـ الوضوح وانتماء العبارة للمحور،

ويمثـل ٢ ـ عبارة غير واضحة وغير منتمية للمحور. وقد تكونت الاسـتبانة في صورتها الأولية مـن(٦) عبـارات خاصـة بالبيانات الأوليـة، و(٥٨) عبارة موزعة على خمسـة محـاور تمثل أبعاد الدراسة الرئيسة[1].

وقد اسـتجاب مـن المحكمين (١٧) محكم ينتمون إلى جامعة نايـف العربية للعلوم الأمنية، معهد الإدارة العامة، جامعة الملك سـعود، والأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري[2]، حيث أعـادوا الاسـتبانة إلى الباحـث بعـد أن دونـوا عليها ملاحظاتهـم ومقترحاتهم، ثم قـام الباحث بإدخـال البيانـات التي حصـل عليها من المحكمين في الحاسـب الآلي، وكون منها جميعاً نسـخة واحـدة، وتوفر له بذلك حُكم متكامل، حيث قام بتحليل اسـتجابات هـؤلاء المحكمين، وبناء على نتائج التحليل ومعرفة مدى الاتفاق والاختلاف بينهم، ومن خلال المتوسـطات الحسـابية لكل عبارة من عبارات الاسـتبيان في صورته الأولية التي قدمت للمحكمين (لحسـاب اتسـاق المحكمين)، جرى اسـتبعاد العبارات التي تقل متوسـطها الحسـابي الكلي[3] عن (٥ , ١) واعتماد العبـارات الأخرى مـع إجراء التعديلات اللازمـة لبعض العبارات، وضـم بعضها مع البعض الآخر. وفيما يلي بعض التعديلات التي تمت على الاستبانة بعد قياس اتساق المحكمين:

بالنسبة للبيانات الأولية لأفراد الدراسة

كان عـدد المتغـيرات المندرجة تحت البيانـات الأولية (٦) متغيرات أو أسئلة، وبعد تحليل اسـتجابات المحكمين لهـذه البيانات، تم تعديـل بعض المتغيرات وحذف بعـض منها، وإضافة سـؤال آخـر، حتى وصل عددهـم إلى (٦) متغيرات أو أسـئلة أيضاً عن بعـض البيانات الأولية (الخصائص الشخصية والوظيفية) لأفراد الدراسة.

بالنسبة لعبارات المحور الأول

كان عدد عبارات هذا المحور في الاسـتبانة الأولية (١٠) عبارات، ولم يتم حذف أي عبارة حيث تبين من التحليل الوصفي لاسـتجابات المحكمين أن المتوسـط الحسـابي الكلي لجميع هذه العبـارات كان أكبر من (٥ , ١)، وقد تم تعديـل في صياغة العديد من العبارات، وبالتالي أصبح

(١) انظر استبانة التحكيم في ملاحق الدراسة (ملحق رقم ١).

(٢) أنظر القائمة بأسماء المحكمين (ملحق رقم ٢).

(٣) المتوسـط الحسـابي الكلي هـو عبارة عن المتوسـط العام المرجح لمتوسط درجة وضوح العبارة ولمتوسـط درجة قياسها لما وضعت لأجله،، ومتوسط درجة مناسبة العبارة لطبيعة المستوجبين.

عدد عبارات هذا المحور بعد قياس صدق المحكمين (١٠) عبارات.

بالنسبة لعبارات المحور الثاني

وبالمثل هنا أيضا، كان عدد عبارات هذا المحور في الاستبانة الأولية (١٠) عبارات، ولم يتم حذف أي عبارة حيث تبين من التحليل الوصفي لاستجابات المحكمين أن المتوسط الحسابي الكلي لجميع هذه العبارات كان أكبر من (١ ,٥)، وقد تم تعديل في صياغة العديد من العبارات، وبالتالي أصبح عدد عبارات هذا المحور بعد قياس صدق المحكمين (١٠) عبارات.

بالنسبة لعبارات المحور الثالث

كان عدد عبارات هذا المحور في الاستبانة الأولية (١٢) عبارة، وقد تم حذف عبارتين حيث تبين من التحليل الوصفي لاستجابات المحكمين أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه العبارات كان أقل من (١ ,٥)، وقد تم تعديل في صياغة العديد من العبارات، وبالتالي أصبح عدد عبارات هذا المحور بعد قياس صدق المحكمين (١٠) عبارات.

بالنسبة لعبارات المحور الرابع

كان عدد عبارات هذا المحور في الاستبانة الأولية (١١) عبارة، ولم يتم حذف أي عبارة حيث تبين من التحليل الوصفي لاستجابات المحكمين أن المتوسط الحسابي الكلي لجميع هذه العبارات كان أكبر من (١ ,٥)، وقد تم تعديل في صياغة العديد من العبارات، وبالتالي أصبح عدد عبارات هذا المحور بعد قياس صدق المحكمين (١١) عبارة.

بالنسبة لعبارات المحور الخامس

كان عدد عبارات هذا المحور في الاستبانة الأولية (١٣) عبارة، وقد تم حذف عبارة واحدة فقط حيث تبين من التحليل الوصفي لاستجابات المحكمين أن المتوسط الحسابي الكلي لهذه العبارة كان أقل من (١ ,٥)، وقد تم تعديل في صياغة العديد من العبارات، وبالتالي أصبح عدد عبارات هذا المحور بعد قياس صدق المحكمين (١٢) عبارة.

٢ ـ صدق وثبات عبارات محاور الإستبانة (الصدق البنائي)

للتأكد من أن عبارات محاور أداة الدراسة تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات، تم قياس صدقها من خلال معامل الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بما فيها درجة هذا العبارة، وكذلك تم استخدام معامل الارتباط المصحح للعبارة وهو معامل الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفاً منه درجة العبارة، وقد قام الباحث بحساب هذه المعاملات عن طريق العينة الكلية التي تم سحبها عشوائياً من مجتمع الدراسة، وذلك كما هو موضح في الجداول من جدول رقم (١٤ إلى ١٩).

الجدول رقم (١٤)

معاملات صدق عبارات المحور الأول

رقم العبارة	معامل الارتباط بين العبارة والمحور بوجه عام	معامل ارتباط العبارة في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمحور
١	٠,٥٥٥**	٠,٤٤٥
٢	٠,٧٥**	٠,٦٨٧
٣	٠,٦٩١**	٠,٦١٤
٤	٠,٥١٧**	٠,٣٩٧
٥	٠,٨١١**	٠,٧٥٦
٦	٠,٧١٢**	٠,٦٣٥
٧	٠,٨٣٣**	٠,٧٨٤
٨	٠,٧٣٧**	٠,٦٥٨
٩	٠,٦٤٣**	٠,٥٥٦
١٠	٠,٦٦١**	٠,٥٧٨

** مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

الجدول رقم (١٥)

معاملات صدق عبارات المحور الثاني

رقم العبارة	معامل الارتباط بين العبارة والمحور بوجه عام	معامل ارتباط العبارة في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمحور
١	**٠,٥٩١	٠,٤٨٧
٢	**٠,٦٦٦	٠,٥٤٦
٣	**٠,٧٢٦	٠,٦٤٢
٤	**٠,٦٧٣	٠,٥٨٢
٥	**٠,٦٥	٠,٥٦٦
٦	**٠,٧١٦	٠,٦٣٤
٧	**٠,٧٥٧	٠,٦٩٠
٨	**٠,٥٧	٠,٤٤٤
٩	**٠,٧٣٩	٠,٦٦٠
١٠	**٠,٧٠٨	٠,٦٠٨

** مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

الجدول رقم (١٦)

معاملات صدق عبارات المحور الثالث

رقم العبارة	معامل الارتباط بين العبارة والمحور بوجه عام	معامل ارتباط العبارة في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمحور
١	**٠,٦٧٤	٠,٥٦٩
٢	**٠,٦٣	٠,٤٩٩
٣	**٠,٧٠٤	٠,٦٠١
٤	**٠,٦٤٣	٠,٥٠٣
٥	**٠,٤١٤	٠,٣٤٦
٦	**٠,٧٠٧	٠,٦١٢
٧	**٠,٤٤٧	٠,٢٨٩
٨	**٠,٥٨٢	٠,٤٣٢
٩	**٠,٦٥٤	٠,٥٤٣
١٠	**٠,٦٨٣	٠,٥٦٩

** مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

الجدول رقم (١٧)

معاملات صدق عبارات المحور الرابع

رقم العبارة	معامل الارتباط بين العبارة والمحور بوجه عام	معامل ارتباط العبارة في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمحور
١	٠,٦٠٤**	٠,٥١١
٢	٠,٥٧٣**	٠,٤٨٧
٣	٠,٧١٢**	٠,٦٣٥
٤	٠,٦٧١**	٠,٥٩٢
٥	٠,٦٣**	٠,٥٥٠
٦	٠,٧٢**	٠,٦٤٦
٧	٠,٧١٩**	٠,٦٥٠
٨	٠,٦٩**	٠,٦٢٥
٩	٠,٦٨٦**	٠,٦١٢
١٠	٠,٦٦١**	٠,٥٦٦
١١	٠,٦٨٣**	٠,٥٩٢

** مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

جدول (١٨)

معاملات صدق عبارات المحور الخامس

رقم العبارة	معامل الارتباط بين العبارة والمحور بوجه عام	معامل ارتباط العبارة في حالة حذف العبارة من الدرجة الكلية للمحور
١	٠,٧٥٣**	٠,٦٥٦
٢	٠,٦٨١**	٠,٥٣٨
٣	٠,٧٨٧**	٠,٦٩٦
٤	٠,٧٢٨**	٠,٦٣٦
٥	٠,٧٦٩**	٠,٦٧١
٦	٠,٨٢١**	٠,٧٤٥
٧	٠,٧٥٣**	٠,٦٤٢
٨	٠,٧٩**	٠,٦٩٩
٩	٠,٨٢٥**	٠,٧٤٧
١٠	٠,٧٤٤**	٠,٦٢٩
١١	٠,٧٢١**	٠,٦٢١
١٢	٠,٧٨٤**	٠,٧٠٥

** مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٠١).

توضح البيانات الإحصائية في الجداول السابقة أنه، قد تم احتساب صدق عبارات الإستبانة إحصائياً عن طريق حساب معامل الارتباط بين الدرجة الخاصة بالعبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، في حالة وجودها ضمنه، كما تم أيضاً حساب معامل الارتباط المصحح إحصائياً بين الدرجة الخاصة بالعبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في حالة حذفها منه؛ بالإضافة إلى ذلك، تم حساب معامل ألفا إحصائياً لمعرفة تأثير العبارة على الدرجة الكلية للمحور في حالة حذف درجتها منه . ويتضح من خلال نتائج التحليل الإحصائي بأن أداة الدراسة تتسم بالصدق والثبات وذلك للأسباب التالية:

أ- أن جميع معاملات الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في حالة وجودها ضمنه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) أو (٠،٠٥) مما يؤكد

على أن جميع عبارات الاستبانة تتسم بالاتساق الداخلي والثبات (الصياد، ٢٠٠٤، ص ٧).

ب ـ جميع معاملات الارتباط بين درجة العبارة وبين الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه في حالة حذفها منه ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠١ , ٠) أو (٠،٠٥)، وهذا يؤكد على أن جميع عبارات الإستبانة تتسم بالاتساق.

جـ ـ معامل ألفا لكل عبارة يساوي أو أقل من معامل ألفا الكلي للمحور الذي تنتمي إليه عند حذفها منه، وهذا بدوره يوضح أن وجود العبارة يساهم في ثبات المحور وأن حذفها يؤدي إلى انخفاض ثبات المحور الذي تنتمي إليه، مما يشير إلى الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة وأنها صادقة بنائياً، وتعد صالحة للتطبيق على أفراد الدراسة.

ثانياً: تقدير ثبات الاستبانة

في هذه الجزئية سوف يقوم الباحث بالتحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال التعرف على مدى ثبات كل عبارة من العبارات المكونة لكل محور أو متغير رئيس في الدراسة وذلك بإيجاد معامل الثبات لكرونباخ ((Cronbach’s Alpha (α))، وقد أوضح (القحطاني وآخرون،١٤٢١هـ،٢١٥) إلى أن الثبات يدل على إمكانية الحصول على النتائج نفسها لو أعيد تطبيق الأداة على نفس أفراد المجتمع، ويُقصد به، إلى أي درجة يُعطي المقياس قراءات مُتقاربة عند كل مرة يستخدم فيها؟ أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

ومن أبرز طرق تقدير ثبات الإستبانة ما أشار إليه (عطيفه، ١٩٩٦، ٢٦٨) لأداة الدراسة طريقة الاتساق الداخلي بين بنود الأداة، وهذه الطريقة تعتمد على تطبيق الأداة مرة واحدة على مجموعة معينة من الأفراد، ثم تقدير الثبات باستخدام إحدى المعادلات الإحصائية، ومن أشهر المعادلات المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ، وللوقوف على ثبات أداة الدراسة قام الباحث بالاعتماد على العينة الكلية التي تم سحبها عشوائياً من مجتمع الدراسة (والسابق استخدامها في حساب الصدق البنائي) في حساب معامل الاتساق الداخلي لكرونباخ، من خلال حساب معامل ألفا في حالة حذف درجة العبارة أو(جميع العبارات) لكل محور من محاور الدراسة على حدة، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي رقم (١٩):

الجدول رقم (١٩)

معاملات ثبات العبارات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المحور الأول		المحور الثاني	
رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذفت العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذفت العبارة
١	٠,٨٨٠	١	٠,٨٦٣
٢	٠,٨٦٣	٢	٠,٨٦٠
٣	٠,٨٦٨	٣	٠,٨٥١
٤	٠,٨٨٤	٤	٠,٨٥٦
٥	٠,٨٥٧	٥	٠,٨٥٨
٦	٠,٨٦٧	٦	٠,٨٥٢
٧	٠,٨٥٥	٧	٠,٨٤٨
٨	٠,٨٦٥	٨	٠,٨٦٨
٩	٠,٨٧٢	٩	٠,٨٥٠
١٠	٠,٨٧١	١٠	٠,٨٥٤
معامل ألفا للمحور الأول بوجه عام = ٠,٨٨١		معامل ألفا للمحور الثاني بوجه عام = ٠,٨٦٩	

تابع الجدول رقم (١٩)

معاملات ثبات العبارات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذف العبارات	رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذفت العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذفت العبارة
١	٠,٧٨٥	١	٠,٨٧٢	١	٠,٩٠٨
٢	٠,٧٩٣	٢	٠,٨٧٣	٢	٠,٩١٤
٣	٠,٧٨٤	٣	٠,٨٦٣	٣	٠,٩٠٦
٤	٠,٧٩٢	٤	٠,٨٦٧	٤	٠,٩٠٩
٥	٠,٨٠٨	٥	٠,٨٦٩	٥	٠,٩٠٧
٦	٠,٧٨٢	٦	٠,٨٦٣	٦	٠,٩٠٤

المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذف العبارات	رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذفت العبارة	رقم العبارة	معامل ألفا إذا حذفت العبارة
٧	٠,٨٢٠	٧	٠,٨٦٣	٧	٠,٩٠٩
٨	٠,٨٠١	٨	٠,٨٦٤	٨	٠,٩٠٦
٩	٠,٧٨٨	٩	٠,٨٦٥	٩	٠,٩٠٤
١٠	٠,٧٨٤	١٠	٠,٨٦٨	١٠	٠,٩٠٩
		١١	٠,٨٦٦	١١	٠,٩١٠
				١٢	٠,٩٠٦
معامل ألفا للمحور الثالث بوجه عام = ٠,٨١١		**معامل ألفا للمحور الرابع بوجه عام = ٠,٨٧٨**		**معامل ألفا للمحور الخامس بوجه عام = ٠,٩١٥**	

ويوضح الجدول السابق رقم (١٩) أن جميع العبارات في جميع المحاور، كان معامل الثبات (ألفا) في حالة حذفها أقل من قيمة ألفا للمحور ككل، مما يعني أن جميع العبارات داخل المحاور المختلفة، هامة وغيابها عن المحور يؤثر سلباً على مقياس المحور، وبالتالي يؤثر على الاستبانة ككل.

ويتضح من الجدول نفسه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للعبارة الأولى من المحور الأول كانت (٠,٨٨١)، وللمحور الثاني كانت (٠,٨٦٩)، وللمحور الثالث كانت (٠,٨١١)، وللمحور الرابع كانت (٠,٨٧٨)، وكانت للمحور الخامس (٠,٩١٥)، وتُعد هذه القيم مرتفعة لمدى ثبات أداة الدراسة، حيث أشار فهمي (٢٠٠٥م: ٥٩) إلى أن كثير من المختصين يرون أن المحك للحكم على كفاية معامل ألفا كرونباخ هو (٠,٧٠)؛ ما يشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها أداة الدراسة عند تطبيقها.

وتشير نتائج اختباري الصدق والثبات إلى أن أداة القياس (الاستبانة)، صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة جيدة جدا، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

المرحلة الثالثة: إخراج أداة الدراسة ووصفها

اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية (انظر الملحق رقم ٣) على ما يلي:

الجزء الأول: ويشمل على البيانات (المتغيرات) الأولية

وهي متغيرات مستقلة تم وضعها في مستوى قياس (أسمى أو رتبي أو نسبي)، وشملت على البيانات الأولية (الشخصية والوظيفية) لأفراد الدراسة، وتكونت من ٦ ـ متغيرات أو أسئلة عن (جهة العمل، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، الرتبة للعسكريين، والمرتبة للمدنيين، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي).

الجزء الثاني: ويشمل على متغيرات الدراسة الأساسية التي من خلالها يتم استطلاع آراء أفراد الدراسة حول محاور الدراسة الرئيسة

وهي متغيرات تابعة تم وضعها في مستوى قياس (فئوي)، وشملت البيانات الأساسية وتكونت من (٥٣) عبارة موجهة إلى أفراد الدراسة، وموزعة على خمسة محاور رئيسة كما يلي:

المحور الأول: مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد الدراسة حول مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية (وذلك للإجابة على التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٠) عبارات توضح مستوى التزام القطاعات الحكومية بمدينة الرياض بتطبيق الشفافية، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم عن هذه العبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي: ١ـ غير موافق بشدة، ٢ ـ غير موافق، ٣ـ محايد، ٤ ـ موافق، ٥ ـ موافق بشدة.

المحور الثاني: مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد الدراسة حول مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها (وذلك للإجابة على التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٠) عبارات، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة

موافقتهم عن هذه العبارات التي توضح مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

١ ـ غير موافق بشدة، ٢ ـ غير موافق، ٣ ـ محايد، ٤ ـ موافق، ٥ ـ موافق بشدة.

المحور الثالث: أنماط الفساد الإداري الأكثر شيوعاً في القطاعات الحكومية

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد الدراسة حول مستوى شيوع عدد من أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية (وذلك للإجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٠) أنماط للفساد الإداري، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة شيوع هذه الأنماط من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي على درجة الشيوع كما يلي:

١ ـ متدنية جداً، ٢ ـ متدنية، ٣ ـ متوسطة، ٤ ـ عالية، ٥ ـ عالية جداً.

المحور الرابع: المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد الدراسة حول المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (وذلك للإجابة على التساؤل الرابع من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١١) عبارة، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم على وجود هذه المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

١ ـ غير موافق بشدة، ٢ ـ غير موافق، ٣ ـ محايد، ٤ ـ موافق، ٥ ـ موافق بشدة.

المحور الخامس: السبل المناسبة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد الدراسة حول أهم السبل المناسبة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (وذلك للإجابة على التساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٢) عبارة، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم على أهمية هذه السبل في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي:

١ ـ غير موافق بشدة، ٢ ـ غير موافق، ٣ ـ محايد، ٤ ـ موافق، ٥ ـ موافق بشدة.

٣ . ٥ خطوات تطبيق الدراسة الميدانية

بعـد التأكد من صدق أداة الدراسـة وثباتها، تـم إعدادها في صورتها النهائيـة، وتم تطبيقها ميدانيا على أفراد الدراسة من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض . وقد اسـتغرق التطبيق معظم فترات الفصل الدراسي الأول من عام (٣٠/ ١٤٣١هـ) وتم وفق الخطوات التالية:

ـ حصـل الباحـث على خطاب تعريف من جامعة نايف العربيـة للعلوم الأمنية يفيد ارتباط الباحث بدراسة الدكتوراه في كلية الدراسات العليا ـ قسم العلوم الإدارية.

ـ قـام الباحـث بعد ذلك بتوزيع أداة الدراسـة الموجهة إلى العاملـين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض.

ـ بـدأ توزيـع الاسـتبانات بتاريـخ (١٧/ ١١/ ١٤٣٠هــ)، وتـم الانتهـاء مـن جمعهـا بتاريـخ (١٧/ ١/ ١٤٣١هـ).

ـ واجـه الباحث صعوبة كبيرة في تطبيق الاسـتبانات ومتابعتهـا لإقناع المبحوثين بتعبئتها، حيث قـام بمتابعتها بنفسـه هاتفيا أو شـخصياً عن طريـق العمل الميداني، مما تطلـب المزيد من الجهد للحث على الاستجابة.

ـ قام الباحث بعد اسـتكمال جمع الاستبانات بمراجعتها وتدقيقها استعداداً لإدخالها في الحاسب الآلي ثم إجراء التحليل الإحصائي عليها.

ـ بلغ عدد الاسـتبانات المعادة والصالحة للتحليل (٣٥٥) إسـتبانة من أصل (٥٠٣) موزعة أي بنسبة استرجاع بلغت (٦ , ٧٠٪).

٣ . ٦ أساليب المعالجة الإحصائية للبيانات

لتحقيـق أهداف الدراسـة وتحليـل البيانات التي تـم تجميعها، قام الباحـث بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسـب الآلي باسـتخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، كما قام الباحث باسـتخدام العديد

مـن الأسـاليب الإحصائية المناسـبة والموجودة في هـذا البرنامـج، وفيما يلي مجموعة الأسـاليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها:

أولاً: الأساليب التي استخدمت في تقدير الثبات والصدق

تم اسـتخدام معامل ارتباط بيرسـون « ر» (Pearson Correlation Coefficient) في حساب الارتبـاط بـين درجـة كل عبارة والدرجـة الكلية للبعد الـذي تنتمي إليه، وذلـك لتقدير صدق عناصر أداة الدراسة.

تم استخدام معامل ارتباط، ألفا كرونباخ Alpha Cronbach ؛ لقياس ثبات أداة الدراسة.

ثانياً: الأساليب التي استخدمت في الإجابة على تساؤلات الدراسة

تم اسـتخدام التكرارات والنسـب المئوية، للتعرف على البيانات الأولية لمفردات الدراسة، ولتحديد آراء أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

١ ـ تم حساب المتوسط الحسابي Mean، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسـة الأساسية إلى جانب المحاور الرئيسة، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

٢ ـ تم اسـتخدام الانحراف المعيـاري (Standard Deviation) للتعرف عـلى مدى انحراف أراء أفراد الدراسـة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسـة ولكل محور من المحاور الرئيسـة عن متوسطها الحسابي. حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد الدراسة لكل عبـارة من عبارات متغيرات الدراسـة إلى جانب المحاور الرئيسـة، فكلـما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الآراء وانخفض تشـتتها بين المقياس، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.

٣ ـ تم استخدام اختبار مربع كاي (Chi ـ Square Test) لحسن المطابقة للتحقق من وجود أو عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة على درجة الاستجابة.

٤ ـ تم اسـتخدام اختبار (T- test) للمجموعة الواحدة (One _ Sample T _ Test) للتعرف على ما إذا كان متوسـط درجة الاسـتجابة لكل عبارة على حدة (أو المحـور بوجه عام) في مجتمع الدراسة ككل (µ) يزيد أو يقل عن قيمة معينة.

٥ ـ تم اسـتخدام اختبار (T _ test) أو اختبار المقارنة بين مجموعتين مسـتقلتين (_ Independent Samples T _ test)، لبيان الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة نحو محاورها باختلاف طبيعة العمل (مدني/ عسكري) أي ذو وجهين فقط.

٦ ـ تـم اسـتخدام اختبار (test _ F) أو تحليـل التباين الأحادي (ONE _ WAY ANOVA)، لبيان الفـروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسـة نحـو محاورها باختلاف الخصائص الشـخصية والوظيفية لهم والمكونة من (جهة العمل، المستوى التعليمي، فئات عدد سنوات الخدمة).

٧ ـ تم اسـتخدام اختبار شيفيه Scheffe البعدي لتحديد صالح الفروق ذات الدلالة الإحصائية لأي فئـة من فئـات المتغيرات الأولية (الشـخصية والتنظيمية) لأفراد الدراسـة في محاورها، وذلـك إذا تبـين من اختبـار تحليل التباين أن هنـاك فروقاً معنوية، أمـا إذا لم يتبين من اختبار تحليل التباين وجود فروقات معنوية فلا داعي لإجراء هذا الاختبار.

الفصل الرابع

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

١ ـ مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية

٢ ـ مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد

٣ـ أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

٤ـ أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

٥ ـ أهم السبل التي ستسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية

٦ ـ الفروقات في آراء أفراد مجتمع الدراسة تجاه محاورها الرئيسة باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية

الفصل الرابع
عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها

يقتصر هذا الفصل على تحليل وعرض نتائج آراء أفراد الدراسة العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض ، نحو مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية، وكذلك آرائهم نحو مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد، بالإضافة إلى التعرف على آرائهم نحو مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية ، والتعرف على آرائهم نحو أبرز المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، والتعرف على آرائهم نحو أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية . وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار مربع كاي لحسن المطابقة، إلى جانب اختبار (T _ test) لمجموعة واحدة.

كما سيتناول هذا الفصل الاختلافات في آراء أفراد الدراسة نحو المحاور الرئيسة باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية (جهة العمل، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي)، وقد قام الباحث في سبيل تحقيق ذلك باستخدام اختبار (T _ test) أو اختبار المقارنة بين مجموعتين مستقلتين. إلى جانب اختبار (F _ test) اختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه والذي يستخدم في إجراء المقارنة بين عدة مجموعات مستقلة.

وفيما يلي عرض لهذه النتائج وتحليلها وتفسيرها:

الإجابة على تساؤلات الدراسة

١ ـ ما مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية؟

سوف يتم عرض آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) نحو مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية. ولتحقيق ذلك استخدم الباحث التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وذلك للتعرف على آراء أفراد الدراسة نحو درجة الموافقة على مجموعة من العبارات التي تمثل مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية، وباستخدام اختبار مربع كاي (Chi ـ Square Test) لحسن المطابقة للتحقق من أن توزيع التكرارات على درجة الموافقة بالنسبة لهذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة إحصائية (معنوية) نظري مفترض مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ , ٠). وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (٢٠)

آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) تجاه درجة الموافقة على مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية

العبارات		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا^2 لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا^2)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
١ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بحق المواطنين في الوصول والإطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة.	ك	٤٤	١٢٥	٣٩	١٢٩	١٦	١٥٦,٦	٠,٠٠٠**
	٪	١٢,٥	٣٥,٤	١١,٠	٣٦,٥	٤,٥		

العبارات		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا٢)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا٢ لحسن المطابقة	
٢ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة.	ك	١٤٤	١١٨	٤٧	٣٦	١٠	١٨٣,٩	٠,٠٠٠**
	٪	٤٠,٦	٣٣,٢	١٣,٢	١٠,١	٢,٨		
٣ ـ القطاعات الحكومية تسمح بدخول المواطنين ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني مواقعها لمتابعة أدائها.	ك	٧٨	١٦٩	٤٨	٤٦	١٤	١٩٨	٠,٠٠٠**
	٪	٢٢,٠	٤٧,٦	١٣,٥	١٣,٠	٣,٩		
٤ ـ القطاعات الحكومية تعمل على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها .	ك	٣٧	١٠٤	٥١	١٣٣	٢٩	١١٦,٦	٠,٠٠٠**
	٪	١٠,٥	٢٩,٤	١٤,٤	٣٧,٦	٨,٢		
٥ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة.	ك	١١٠	١٣٣	٥٤	٣٦	٢٢	١٣٠,٧	٠,٠٠٠**
	٪	٣١,٠	٣٧,٥	١٥,٢	١٠,١	٦,٢		
٦ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بتوفير اللوحات الإرشادية والكتيبات والأدلة اللازمة لتوعية المعنيين بالخدمة.	ك	١٧	١٣٠	٦٣	١١٦	٢٧	١٤٧,٦	٠,٠٠٠**
	٪	٤,٨	٣٦,٨	١٧,٨	٣٢,٩	٧,٦		
٧ ـ القطاعات الحكومية تلتزم بحرية وسائل الإعلام في الحصول ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري .	ك	١٤٦	١٢٧	٣٨	٢٥	١٩	٢٠٦,٦	٠,٠٠٠**
	٪	٤١,١	٣٥,٨	١٠,٧	٧,٠	٥,٤		
٨ ـ الأجهزة القضائية والتنفيذية ملتزمة بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من تثبت إدانتهم .	ك	١٢٩	١٠٩	٤٠	٤٢	٣٤	١١٢,٧	٠,٠٠٠**
	٪	٣٦,٤	٣٠,٨	١١,٣	١١,٩	٩,٦		

العبارات		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا² لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا²)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
٩ ـ سياسات التوظيف والترقية في القطاعات الحكومية مبنية على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة .	ك	١٠٢	١٣٥	٥٩	٤٠	١٩	١٢٤,٩	٠,٠٠٠**
	٪	٢٨,٧	٣٨,٠	١٦,٦	١١,٣	٥,٤		
١٠ ـ مهام الوظائف في القطاعات الحكومية واضحة ومحددة بطريقة مكتوبة ومعلنة .	ك	٨٥	١٢٠	٦٢	٧٠	١٨	٧٧,٣	٠,٠٠٠**
	٪	٢٣,٩	٣٣,٨	١٧,٥	١٩,٧	٥,١		

**يوجد اختلاف دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).

*يوجد اختلاف دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

يوضح الجدول السابق رقم (٢٠) أن اختبار مربع كاي (كا²) دال إحصائيا لجميع العبارات بأقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري الذي أفترضه الباحث مسبقاً في هذه الدراسة (α= ٠,٠٥)، إذاً نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بأن توزيع التكرارات لكل عبارة من العبارات المندرجة تحت هذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥)، أي أن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في الآراء على درجة الموافقة لكل عبارات المحور.

وقد قام الباحث أيضا باستخدام اختبار (T ـ test) (ذو ذيل واحد & وذو ذيلين) في حالة مجموعة واحدة لتحديد مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر أفراد الدراسة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

١ ـ سؤال البحث: هل مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة هو مستوى **عالي**؟

فـرض البحث: متوسـط درجة الموافقـة على التزام القطاعات الحكوميـة في المملكة العربية السـعودية بتطبيق الشـفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسـة يزيد بشـكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ ولا يزيد عن القيمة ٤ .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسـة (µ) أقل من أو يساوي ٣ .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) أكبر من ٣، اختبار ذو ذيل واحد.

القـرار: إذا كانـت قيمة الإحصـاء (T ـ test) للفرق بين المتوسـط والقيمة ٣ موجبة، وكان احتـمال الخطـأ من النـوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقـل من قيمة مسـتوى الدلالة الإحصائية النظـري المحدد مسـبقاً مـن الباحـث (α = ٠٥ , ٠)، فإننـا نرفض الفـرض العدمي ونقبل الفـرض البديـل أي نقبـل أن (µ) أكـبر من ٣ ، أي نقبـل فرض البحث القائل بأن مسـتوى التـزام القطاعـات الحكوميـة في المملكة العربية السـعودية بتطبيق الشـفافية بوجـه عام هو مستوى عالي.

٢ ـ سؤال البحث: هل مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة هو مستوى متوسط؟

فـرض البحث: متوسـط درجـة الموافقة على التـزام القطاعات الحكوميـة في المملكة العربية السـعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة يساوي بشكل ذي دلالة إحصائية القيمة ٣ .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (µ) = ٣ .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) ≠ ٣ ، اختبار ذي ذيلين.

القرار: إذا كانت القيمة المطلقة للإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسط والقيمة ٣ ـ تقل عن القيمة الحرجة (٩٦ , ١)، فإننا لا نستطيع رفض الفرض العدمي، وبالتالي لابد من قبوله، أي نقبل أن (µ) يساوي القيمة ٣ ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام هو مستوى متوسط.

٣ ـ سؤال البحث: هل مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة هو مستوى منخفض؟

فرض البحث: متوسط درجة الموافقة على التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (μ) أكبر من أو يساوي ٣ .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (μ) أقل من ٣ ـ ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسط والقيمة ٣ سالبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ , ٠) فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (μ) أقل من ٣ ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام هو مستوى منخفض.

وفيما يلي نتائج اختبار (T ـ test) لكل عبارة من العبارات على حدة، وللعبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (١٢)

نتائج اختبار (T ـ test) لتحديد مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية

العبارات مرتبة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
١ ـ القطاعات الحكومية تعمل على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها.	٣,٠٣٧	١,١٩١	٠,٥٨٠	٠,٥٦٢	٢,٩١٢	٣,١٦١
٢ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بتوفير اللوحات الإرشادية والكتيبات والأدلة اللازمة لتوعية المعنيين بالخدمة.	٣,٠١٧	١,٠٩٥	٠,٢٩٢	٠,٧٧١	٢,٩٠٢	٣,١٣٢
٣ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بحق المواطنين في الوصول والإطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة .	٢,٨٥٣	١,١٧٥	-٢,٣٥٥	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٩*	٢,٧٣٠	٢,٩٧٦
٤ ـ مهام الوظائف في القطاعات الحكومية واضحة ومحددة بطريقة مكتوبة ومعلنة	٢,٤٨٢	١,١٩٦	-٨,١٦٣	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,٣٥٧	٢,٦٠٧
٥ ـ القطاعات الحكومية تسمح بدخول المواطنين ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني مواقعها لمتابعة أدائها.	٢,٢٩٣	١,٠٧	-١٢,٤٤٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,١٨١	٢,٤٠٥
٦ ـ الأجهزة القضائية والتنفيذية ملتزمة بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من تثبت إدانتهم.	٢,٢٧٤	١,٣٢٢	-١٠,٣٣٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,١٣٦	٢,٤١٢
٧ ـ سياسات التوظيف والترقية في القطاعات الحكومية مبنية على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة .	٢,٢٦٥	١,١٤٩	-١٢,٠٥٩	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,١٤٥	٢,٣٨٥

العبارات مرتبة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
٨ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة .	٢,٢٣١	١,١٧٣	– ١٢,٣٥٣	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,١٠٩	٢,٣٥٣
٩ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة .	٢,٠١٤	١,٠٩٦	– ١٦,٩٥٥	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	١,٩٠٠	٢,١٢٨
١٠ ـ القطاعات الحكومية تلتزم بحرية وسائل الإعلام في الحصول ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري .	١,٩٩٧	١,١٣٤	–١٦,٦٦٦	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	١,٨٧٩	٢,١١٦
مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية بوجه عام	٢,٤٤٥	٠,٨٠٠	– ١٣,٠٥	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,٣٦٢	٢,٥٢٨

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يوضح الجدول أعلاه رقم (٢١) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور[١] من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٤٤٥ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري بلغ (٠,٨٠٠) درجة والذي يشير إلى عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة. وقد بينت نتيجة (T ـ Test) لمجموعة واحدة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر جميع أفراد الدراسة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ ـ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة ٣ ـ = (ـ ١٣,٠٥) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من

(١) مع ملاحظة أن جميع العبارات المندرجة تحت هذا المحور هي عبارات إيجابية تجاه التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية.

النوع الأول = (صفر)، وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة للمتوسط الحسابي العام في المجتمع التي تدل على أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور لدى جميع أفراد الدراسة يقع ما بين (٢,٣٦٢ & ٢,٥٢٨). وبذلك يعتبر مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي (١٤٢٦هـ) من نتائج، والمتضمنة عدم وجود قواعد واضحة تقضي بتوفير الشفافية، وأن هناك تقاليد متأصلة في القطاعات الحكومية تؤكد على السرية، وعدم الشفافية، وتخوف الكثير من المسؤولين من نشر المعلومات بسبب عدم وجود تعليمات واضحة تنظم ذلك.. كما إن ذلك لا يتعارض مع ما توصلت إليه دراسة (العتيبي، ٢٠٠٩م) والتي توصلت إلى أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية في المنظمات(الحكومية) المبحوثة كانت متوسطة بشكل عام.. ويمكن أن يعزو الباحث هذا التفاوت في نتيجة الدراسة الحالية (مستوى منخفض)، عن دراسة العتيبي (متوسطة) أن ذلك يعود إلى أن دراسة العتيبي كان مجتمعها من العاملين في القطاعات الحكومية، وبطبيعة الحال أنه عندما يُسأل شخصاً عن شيء يقوم به فإن إجابته سوف تكون (إيجابية) لصالحه؛ بينما مجتمع هذه الدراسة تكون من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري، ومن المتوقع أن تكون إجابتهم تعكس ما يلاحظونه أثناء قيامهم بممارسة مهام عملهم وما تتطلبه طبيعة أعمالهم الرقابية .

وبترتيب عبارات هذا المحور من حيث متوسط درجة الموافقة على التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية يتضح الآتي:

١ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية تعمل على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها» احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة =٣,٠٣٧ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري= ١,١٩١ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في المجتمع يساوي بشكل ذي دلالة إحصائية القيمة ٣ ـ، حيث كانت القيمة المطلقة للإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة

٣ـ = (٥٨ , ٠) وهـي أقـل مـن القيمة الحرجة (٩٦ , ١)، وكما هـو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسـة يقع بين (٩١٢ , ٢ & ١٦١ , ٣). وبذلـك يعتـبر مسـتوى حـرص القطاعـات الحكوميـة في المملكة العربية السعودية على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها «من وجهة نظر مجتمع الدراسـة (مسـتوى متوسـط).. ويرى الباحث أن ذلك يتماشى نسبياً مـع ما تضمنته الإسـتراتيجية الوطنية لحمايـة النزاهة ومكافحة الفسـاد التي نصت على قيام الأجهـزة الحكوميـة المعنية ـ بحسـب اختصاصاتهـا ـ بالمراجعة الدوريـة للأنظمة المتعلقة بمكافحة الفسـاد؛ لتحديد الصعوبـات التي تظهر لها من خلال التطبيق والدراسـة، وإبداء المقترحـات لتذليل هذه الصعوبـات، وكذلك تطوير الأنظمة ورفعها للجهة المختصة للنظر فيها والاسـتفادة مما يسـتجد.. ويمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة أعلاه الخاصة بمستوى حـرص القطاعات الحكومية في المملكة العربية السـعودية على تحديـث أنظمتها وتشريعاتها لإزالـة الغموض والضبابية عنها وإعلانهـا «، إلى بدء القطاعات الحكومية بالعمل بتحديث أنضمتها وتشريعاتها، وضمان وضوح التعليمات.

٢ ـ إن عبـارة «القطاعـات الحكوميـة ملتزمـة بتوفير اللوحات الإرشـادية والكتيبـات والأدلة اللازمة لتوعية المعنيين بالخدمة» احتلت الترتيب الثاني، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسابي لدرجـة الموافقـة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٠١٧ , ٣ درجة من ٥ درجـات، بانحـراف معيـاري = ٠٩٥ , ١ درجـة. كـما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسـة يسـاوي بشكل ذي دلالة إحصائية القيمة ٣ ، حيث كانت القيمة المطلقة للإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة ٣ = (٢٩٢ , ٠) وهـي أقـل مـن القيمة الحرجة (٩٦ , ١). وكما هـو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسـة يقع بين (٩٠٢ , ٢ & ١٣٢ , ٣). وبذلك يعتبر «مستوى التزام القطاعات الحكومية بتوفير اللوحات الإرشادية والكتيبات والأدلة اللازمة لتوعية المعنيين بالخدمة»من وجهة نظر أفراد الدراسة (مسـتوى متوسـط).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه نتيجة دراسـة

منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، ١٤٢٦هـ، والمتضمنة أنه لا توجد أدلة توجه المواطن ورجل الأعمال إلى التعليمات وتوضح كيفية التعامل مع الدائرة الحكومية المعنية.

٣ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية ملتزمة بحق المواطنين في الوصول والإطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة» احتلت الترتيب الثالث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٨٥٣ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,١٧٥ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ٢,٣٥٥) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (٠,٠٠٩) وهي أقل من (٠,٠٥). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (٢,٧٣&٢,٩٧٦). وبذلك يعتبر»مستوى التزام القطاعات الحكومية بحق المواطنين في الوصول والإطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة « من وجهة نظر مجتمع الدراسة(مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الإقتصادي الثاني، ١٤٢٦هـ من نتائج والمتضمنة أنه لا توجد قنوات للمساءلة بمعناها الواسع أي حق المواطنين في معرفة أسباب الفشل في الأداء الحكومي أو أسباب اتخاذ القرارات، ولا توجد قنوات واضحة للتشاور مع أصحاب الشأن قبل اتخاذ القرارات التي تمس مصالحهم.

٤ ـ إن عبارة «مهام الوظائف في القطاعات الحكومية واضحة ومحددة بطريقة مكتوبة ومعلنة» احتلت الترتيب الرابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة= ٢,٤٨٢ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,١٩٦ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ٨,١٦٣) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من

حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (٢,٣٥٧ & ٢,٦٠٧). وبذلك يعتبر «مستوى وضوح وتحديد مهام الوظائف في القطاعات الحكومية بطريقة مكتوبة ومعلنة «من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي، ١٤٢٦هـ والتي أوصت بأن ينص النظام على أن تتوافر في الإجراءات والتعليمات والمهام، وأن تكون مكتوبة فلا يُعد بما هو غير مكتوب (مثل ما جرى عليه العمل، أو جرت العادة به، أو ما تقتضي به التعليمات أو التوجيهات غير المكتوبة.. ويمكن أن يعزو الباحث هذه النتيجة أعلاه إلى واقع الحال بالنسبة للغالبية العظمى من موظفي القطاعات الحكومية والذي يُعتبر الباحث أحدهم، لم يطلعوا كتابياً عى مهام وظائفهم.

٥ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية تسمح بدخول المواطنين ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني مواقعها لمتابعة أدائها» احتلت الترتيب الخامس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٢٩٣ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,٠٧ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ ـ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ١٢,٤٤٧) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (٢,١٨١ & ٢,٤٠٥). وبذلك يعتبر «مستوى سماح القطاعات الحكومية بدخول المواطنين ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني مواقعها لمتابعة أدائها «من وجهة نظر أفراد الدراسة(مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي، ١٤٢٦هـ والتي أوصت أن ينص النظام على أن يصدر نظام يلزم المسؤولين بتوضيح كيفية تنفيذهم لمهامهم ومبررات القرارات التي يتخذونها (مؤتمرات صحفية مفتوحة، ومقابلات مع المواطنين يجري تنظيمها).

٦ ـ إن عبارة «الأجهزة القضائية والتنفيذية ملتزمة بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من تثبت إدانتهم» احتلت الترتيب السادس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٢٧٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,٣٢٢ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ١٠,٣٣٧) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (٢,١٣٦ & ٢,٤١٢). وبذلك يعتبر «مستوى التزام الأجهزة القضائية والتنفيذية بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من تثبت إدانتهم «من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، ١٤٢٦هـ والمتضمنة أن ديوان المظالم قام بنشر مختارات من أحكامه، إلا أن ذلك توقف عام ١٤٠٣هـ، وكذلك اللجان القضائية وشبه القضائية لا تنشر أحكامها (باستثناءات قليلة).

٧ ـ إن عبارة «سياسات التوظيف والترقية في القطاعات الحكومية مبنية على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة» احتلت الترتيب السابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٢٦٥ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,١٤٩ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) (ـ ١٢,٠٥٩) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (٢,١٤٥ & ٢,٣٨٥). وبذلك يعتبر مستوى «سياسات التوظيف

والترقيـة في القطاعـات الحكومية مبنية عـلى الكفاءة والجدارة وبمعايير محـددة ومعلنة «من وجهة نظر أفراد الدراسـة(مسـتوى منخفض).. ويمكن أن يعـزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هذه النتيجة تعكس واقع حال الغالبية العظمى من موظفي القطاعات الحكومية بشـكل خاص والمواطنين بشـكل عام والذين يرون أن سياسـات التوظيـف والترقية في القطاعات الحكومية غير مبنية على الكفاءة والجدارة وبدون معايير محددة ومعلنة.

٨ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية ملتزمة بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة» احتلت الترتيب الثامن، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجـة الموافقة عـلى توافر هذا الالتزام مـن وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٢٣١ , ٢ درجـة مـن ٥ درجات، بانحراف معياري = ١٧٣ , ١ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ٣٥٣ , ١٢) وهـي سـالبة، وكانـت قيمة الخطأ من النـوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة عـلى توافـر هذا الالتزام في مجتمع الدراسـة يقع بـين (١٠٩ , ٢ & ٣٥٣ , ٢). وبذلك يعتبر «مسـتوى التزام القطاعات الحكومية بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة «من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض)..
ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسـة منتدى الرياض الاقتصادي الثـاني، ١٤٢٦هــ، والمتضمنة أنه صدر عـام ١٤٢٢هـ قرار من مجلس الـوزراء يجيز لوزارة الماليـة نـشر بعض البيانات الاقتصادية والمالية؛ إلا أنه لم يتم تفعيله حتى الآن، وأنه لا يوجد نص يلزم الجهات الحكومية بنشر البيانات الرئيسة للاقتصاد، وأنه لا ينشر الحساب الختامي للدولة، وأنه لم يتم نشر الإيرادات والمصروفات التفصيلية الفعلية للدولة منذُ عام ١٩٨٦م، وأنـه يتأخـر نشر البيانـات والإحصاءات الاقتصادية بشـكل يحد من فائدتهـا، وأن الجهات المختصة لا توفر معلومات كافية عن الأداء الاقتصادي والدورة الاقتصادية.

٩ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية ملتزمة بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة» احتلت الترتيب التاسـع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسـابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام

من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٠١٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,٠٩٦ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) (-١٦,٩٥٥) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر مجتمع الدراسة يقع بين (١,٩ & ٢,١٢٨). وبذلك يعتبر «مستوى التزام القطاعات الحكومية بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة «من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض)، ..ويرى الباحث أن هذه النتيجة تعزز ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة والمتمثلة في النتيجة الرئيسة وهي أن مستوى الشفافية بوجه عام (منخفض)، وأن تلك النتيجة لا تتفق مع ما حدده (الطوخي، ٢٠٠٦) في الفقرة (٨) في مضمون الشفافية والمتضمنة حق الموطنين وأصحاب المصلحة في المشاركة في إدارة الشؤون العامة، رسم السياسات والأنظمة والتشريعات.

١٠ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية ملتزمة بحرية وسائل الإعلام في الحصول ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري» احتلت الترتيب العاشر، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ١,٩٩٧ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,١٣٤ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (- ١٦,٦٦٦) وهي سالبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥). وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على توافر هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (١,٨٧٩ & ٢,١١٦). ويعتبر «مستوى التزام القطاعات الحكومية بحرية وسائل الإعلام في الحصول ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري «من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، ١٤٢٦هـ، والمتضمنة أن ديوان المظالم كان ينشر مختارات من

أحكامه إلا أنه توقف عن ذلك عام ١٤٠٣هـ، وأنه على الرغم من صدور قرار مجلس الوزراء عام ١٤٢٢هـ بقيام وزارة العدل بنشر الأحكام الصادرة عن المحاكم الشرعية إلا أنه لم يتم تفعيله.

٢ ـ ما مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد؟

سوف يقوم الباحث بعرض آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) نحو مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد، وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للتعرف على آراء أفراد الدراسة نحو درجة الموافقة على مجموعة من العبارات التي تمثل مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها، وباستخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة للتحقق من أن توزيع التكرارات على درجة الموافقة بالنسبة لهذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة (معنوية) نظري مفترض مسبقاً من الباحث بـ (α=٠,٠٥). وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (٢٢)

آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض ـ تجاه درجة الموافقة على مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها

العبارات		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا٢ لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا٢)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
١ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظة على وثائقها من العبث المتعمد والإتلاف حسب اللوائح المحددة لمدد الحفظ .	ك	١١	٥٩	٥٥	١٨٧	٤١	٢٦٠	٠,٠٠٠**
	٪	٣,١	١٦,٧	١٥,٦	٥٣,٠	١١,٦		٠,٠٠٠*
٢ ـ الأجهزة الرقابية ملتزمة بمساءلة كافة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز.	ك	٣٥	٧١	٦٧	١٢١	٦١	٥٥,١	٠,٠٠٠**
	٪	٩,٩	٢٠,٠	١٨,٩	٣٤,١	١٧,٢		٠,٠٠٠*
٣ ـ الأجهزة الرقابية لديها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة .	ك	٤٧	١٣٩	٤٢	٩٨	٢٧	١٢٣,٣	٠,٠٠٠**
	٪	١٣,٣	٣٩,٤	١١,٩	٢٧,٨	٧,٦		٠,٠٠٠*
٤ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بأحقية المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها	ك	١١٤	١٤٠	٣٩	٤١	١٦	١٦٥,١	٠,٠٠٠**
	٪	٣٢,٦	٤٠,٠	١١,١	١١,٧	٤,٦		٠,٠٠٠*
٥ ـ الأجهزة الرقابية ملتزمة بتقديم تقارير أداء دورية للجهات العليا بكل وضوح ودقة.	ك	١٥	٦٣	٨٦	١٢٥	٦١	٩١,٩	٠,٠٠٠**
	٪	٤,٣	١٨,٠	٢٤,٦	٣٥,٧	١٧,٤		٠,٠٠٠*

العبارات		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا^2 لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا^2)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
٦ ـ الأجهزة الرقابية تمتلك قنوات اتصال (خطوط الهاتف الساخنة ـ صناديق الشكاوي ـ مواقع على الإنترنت) لتقبل بلاغات الفساد الإداري، بالإضافة للاستقبال المباشر .	ك	٥٤	١٤٠	٥١	٧٦	٣٤	٩٦,٤	٠,٠٠٠**
	٪	١٥,٢	٣٩,٤	١٤,٤	٢١,٤	٩,٦		٠,٠٠٠*
٧ ـ القطاعات الحكومية تعمل على تنمية الرقابة الذاتية للعاملين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة .	ك	٣٢	١٧٤	٥٥	٦٧	٢٦	٢٠٣,٨	٠,٠٠٠**
	٪	٩,٠	٤٩,٢	١٥,٥	١٨,٩	٧,٣		٠,٠٠٠*
٨ ـ القطاعات الحكومية تُلزم جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها.	ك	٤١	٩١	٧١	١٠٦	٤٥	٤٥,٢	٠,٠٠٠**
	٪	١١,٦	٢٥,٧	٢٠,١	٢٩,٩	١٢,٧		٠,٠٠٠*
٩ ـ الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري.	ك	٦٢	١٣٩	٥٨	٧٥	٢٠	١٠٥,٨	٠,٠٠٠**
	٪	١٧,٥	٣٩,٣	١٦,٤	٢١,٢	٥,٦		٠,٠٠٠*
١٠ ـ الأجهزة التنفيذية والقضائية ملتزمة بالتحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري دون تأخير .	ك	٥٩	١٢١	٥٦	٩١	٢٧	٧٣,٥	٠,٠٠٠**
	٪	١٦,٧	٣٤,٢	١٥,٨	٢٥,٧	٧,٦		٠,٠٠٠*

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يوضح الجدول السابق رقم (٢٢) أن قيم الخطأ من النوع الأول لكل عبارة من العبارات أقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري الذي أفترضه الباحث مسبقاً في هذه الدراسة (α= ٠٥ , ٠)، إذاً نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بأن توزيع التكرارات لكل عبارة من العبارات المندرجة تحت هذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة إحصائية (٠٥ , ٠)، أي أننا نقبل أن هناك اتجاه واضح بين أفراد الدراسة في تحديدهم لدرجة الموافقة (أو عدم الموافقة) على كل عبارة من العبارات المندرجة تحت هذا المحور.

وقد قام الباحث أيضا باستخدام اختبار ت (ذو ذيل واحد & وذو ذيلين) في حالة مجموعة واحدة لتحديد مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد من وجهة نظر أفراد الدراسة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

١ ـ سؤال البحث: هل مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة هو مستوى عالي؟

فرض البحث: متوسط درجة الموافقة على التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ ولا يزيد عن القيمة (٤).

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (µ) أقل من أو يساوي(٣).

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) أكبر من ٣ ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسط والقيمة ٣ موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ , ٠)، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (µ) أكبر من ٣ ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد بوجه عام هو مستوى **عالي**.

٢ ـ سؤال البحث:هل مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة هو مستوى **متوسط**؟

فـرض البحث: متوسـط درجـة الموافقة عـلى التـزام الأجهزة الرقابيـة بمسـاءلة القطاعات الحكوميـة عـن فسـادها بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسـة يسـاوي بشـكل ذي دلالة إحصائية القيمة (٣).

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (µ) = (٣) .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) ≠ (٣) ، اختبار ذي ذيلين.

القـرار: إذا كانـت القيمة المطلقة للإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسـط والقيمة (٣) تقل عـن القيمة الحرجـة (١,٩٦)، فإننا لا نسـتطيع رفض الفـرض العدمي، وبالتـالي لابد من قبولـه، أي نقبـل أن (µ) يسـاوي القيمـة (٣) ، أي نقبـل فرض البحث القائل بأن مسـتوى التـزام الأجهـزة الرقابية بمسـاءلة القطاعات الحكومية عن فسـادها بوجه عام هو مسـتوى **متوسط**.

٣ ـ سؤال البحث: هل مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة مستوى **منخفض**؟

فـرض البحث: متوسـط درجـة الموافقة على التـزام الأجهـزة الرقابية بمسـاءلة القطاعات الحكومية عن فسادها بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (µ) أكبر من أو يساوي ٣ .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) أقل من ٣ ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسـط والقيمة (٣) سـالبة، وكان احتـمال الخطـأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مسـتوى الدلالة الإحصائية المحدد مسـبقاً مـن الباحث (α = ٠,٠٥) فإننـا نرفض الفرض العدمي ونقبـل الفرض البديل أي نقبل أن (µ) أقل من (٣) ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها بوجه عام هو مستوى **منخفض**.

وفيـما يـلي نتائج اختبار (T ـ test) لكل عبارة من العبارات على حدة، وللعبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (٢٣)

نتائج اختبار (T ـ test) لتحديد مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد

العبارات مرتبة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
١ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظة على وثائقها من العبث ألمتعمد والإتلاف حسب اللوائح المحددة لمدد الحفظ .	٣,٥٣٣	١,٠٠٣	٩,٩٨	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٤٢٨	٣,٦٣٨
٢ـ الأجهزة الرقابية ملتزمة بتقديم تقارير أداء دورية للجهات العليا بكل وضوح ودقة .	٣,٤٤	١,١٠٣	٧,٤٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٣٢٤	٣,٥٥٦
٣ـ الأجهزة الرقابية ملتزمة بمساءلة كافة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز.	٣,٢٨٧	١,٢٤٣	٤,٣٦	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,١٥٨	٣,٤١٧
٤ـ القطاعات الحكومية تُلزم جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها.	٣,٠٦٥	١,٢٣٦	٠,٩٩	٠,٣٢٣	٢,٩٣٦	٣,١٩٤
٥ـ الأجهزة الرقابية لديها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة .	٢,٧٧١	١,٢٠٩	ـ٣,٥٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,٦٤٤	٢,٨٩٧
٦ ـ الأجهزة التنفيذية والقضائية ملتزمة بالتحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري دون تأخير .	٢,٧٣٥	١,٢٢٧	ـ٤,٠٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,٦٠٦	٢,٨٦٣

العبارات مرتبة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
٧ ـ الأجهزة الرقابية تمتلك قنوات اتصال (خطوط الهاتف الساخنة ـ صناديق الشكاوي ـ مواقع على الإنترنت) لتقبل بلاغات الفساد الإداري، بالإضافة للاستقبال المباشر .	٢,٧٠٧	١,٢٣٢	– ٤,٤٨	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٢,٥٧٨	٢,٨٣٦
٨ ـ القطاعات الحكومية تعمل على تنمية الرقابة الذاتية للعاملين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة .	٢,٦٦٤	١,١٠٨	– ٥,٧١	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٢,٥٤٨	٢,٧٨
٩ ـ الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري.	٢,٥٨٢	١,١٦٦	– ٦,٧٥	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٢,٤٦	٢,٧٠٤
١٠ ـ القطاعات الحكومية ملتزمة بأحقية المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها .	٢,١٥٧	١,١٣٩	– ١٣,٨٥	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٢,٠٣٨	٢,٢٧٧
مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها	٢,٨٩٣	٠,٧٩٥	– ٢,٥٤	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٥	٢,٨١	٢,٩٧٥

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).
* دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يوضح الجدول السابق رقم (٢٣) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة= ٢,٨٩٣ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري صغير = ٠,٧٩٥ درجة مما يدل على عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة. وقد بينت نتيجة اختبار (T ـ test) لمجموعة واحدة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة

نظر جميع أفراد الدراسة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء(T ـ test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة (٣) = (ـ ٥٤ , ٢) وهي سالبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول =٠٠٥ , ٠، وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على العبارات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في مجتمع الدراسة يقع بين (٨١ , ٢ & ٩٧٥ , ٢). وبذلك يعتبر مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها ـ إن وجد ـ بوجه عام، من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن ذلك يتوافق مع ما اشتمل عليه تقرير ديوان المراقبة العامة عن السنة المالية ١٤٢٨/ ١٤٢٩هـ وما تكشف للديوان من مخالفات مالية وتجاوزات للأنظمة المرعية، وأهم الصعوبات والمعوقات التي تواجه عمل الديوان وتحد من قدرته على ممارسة اختصاصاته بمهنية عالية واستقلال تام، ومن أبرزها ضعف تعاون عدد من الجهات مع الديوان وعدم تجاوبها في معالجة المخالفات والتجاوزات المتكررة وفق الأنظمة المرعية، وعدم تقيد عدد من الأجهزة الحكومية بالأنظمة المالية وتعليمات تنفيذ الميزانية العامة وإعداد الحسابات الختامية ورفعها في المواعيد المحددة نظاماً.

وبترتيب عبارات هذا المحور ترتيباً تنازلياً من حيث متوسط درجة الموافقة على التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد اتضح التالي:

١ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية ملتزمة بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظة على وثائقها من العبث المتعمد والإتلاف حسب اللوائح المحددة لمدد الحفظ» احتلت الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة= ٥٣٣ , ٣ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري =٠٠٣ , ١ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ ولا يزيد عن القيمة ٤ ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة ٣ = (٩٨ , ٩) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = الصفر، وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام في مجتمع الدراسة يقع بين (٤٢٨ , ٣

&٦٣٨ , ٣). وبذلـك يعتبر «مسـتوى التزام القطاعات الحكوميـة بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظـة عـلى وثائقها من العبث المتعمد والإتلاف حسـب اللوائح المحـددة لمدد الحفظ» مـن وجهـة نظر مجتمع الدراسة(مسـتوى عـالي).. ويمكن أن يعزو الباحث ذلـك إلى التزام القطاعات الحكومية بالتقيد بتنفيذ نظام الوثائق والمحفوظات الصادر بالمرسـوم الملكي رقم (م/ ٥٤) في ٢٣/ ١٠/ ١٤٠٩هـ.. وكذلك بسـبب التقاليد المتأصلة في القطاعات الحكومية التي تؤكد على السرية، وذلك وفقاً لما توصلت إليه نتائج دراسة منتدى الرياض الاقتصادي (١٤٢٦هــ) والتي أشـارت إلى أن هناك تقاليـد متأصلة في القطاعـات الحكومية تؤكد على السرية، وعدم الشفافية.

٢ ـ إن عبـارة «الأجهـزة الرقابية ملتزمة بتقديم تقارير أداء دوريـة للجهات العليا بكل وضوح ودقـة» احتلت الترتيب الثاني، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٣,٤٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,١٠٣ درجـة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على هـذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يزيد بشـكل ذي دلالـة إحصائية عن القيمـة (٣) ولا يزيد عن القيمة ٤ ـ، حيـث كانـت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هـذا العنصر والقيمة (٣) = (٩,٩٨) وهـي موجبـة وكانـت قيمـة الخطأ من النـوع الأول = (الصفـر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتـزام مـن وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع ما بـين (٣,٣٢٤ &٣,٥٥٦). وبذلك يعتبر «مستوى التزام الأجهزة الرقابية بتقديم تقارير أداء دورية للجهات العليا بكل وضوح ودقة » من وجهة نظر مجتمع الدراسة(مستوى عالي).. ويتفق ذلك مع ما قام به معالي رئيس ديوان المراقبة العامة تنفيذاً لمقتضى المادة العشرين من نظام الديوان؛ خلال اسـتقبال خادم الحرمين الشريفين له ـ بتقديم التقرير السـنوي (التاسـع والأربعين) لديوان المراقبة العامة عن العام المـالي (١٤٢٨/ ١٤٢٩هــ) .. ويمكن أن يعزو الباحث ذلـك إلى أن الأجهزة الرقابية تلتزم بتنفيذ ما لديها من تعليمات من الجهات العليا توجب عليها ذلك، ومن تلك التقارير التقرير السنوي الذي يقدمه رئيس ديوان المراقبة العامة سنوياً لخادم الحرمين الشريفين وذلك تنفيذاً لمقتضى المادة العشرين من نظام ديوان المراقبة العامة.

٣ ـ إن عبارة «الأجهزة الرقابية ملتزمة بمساءلة كافة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز» احتلت الترتيب الثالث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢٨٧ , ٣ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري =٢٤٣ , ١ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر مجتمع الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولا يزيد عن القيمة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٣٦ , ٤) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة يقع بين ١٥٨ , ٣ & ٤١٧ , ٣. وبذلك يعتبر «مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة كافة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز» من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى عالي).. ويرى الباحث أن ذلك يتماشى مع ما نصت عليه الأنظمة الصادرة بهذا الخصوص كنظام محاكمة الوزراء، ونظام محاكمة الضباط، ونظام تأديب الموظفين ومحاسبتهم عن مصادر ثرواتهم المشكوك فيها، ونظام وظائف مباشرة الأموال العامة، ونظام حماية المرافق العامة، ونظام مكافحة الرشوة، ونظام مكافحة التزوير، ونظام الوثائق والمحفوظات، ونظام المنافسات والمشتريات، والمشار لها في الجدول رقم (٥) .

٤ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية تُلزم جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها» احتلت الترتيب الرابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٠٦٥ , ٣ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري =٢٣٦ , ١ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = بشكل ذي دلالة إحصائية القيمة (٣)، حيث كانت القيمة المطلقة للإحصاء (T ـ Test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٩٩ , ٠) وهي أقل من القيمة الحرجة (٩٦ , ١)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع

بين ٢,٩٣٦ & ٣,١٩٤. وبذلك يعتبر «مستوى إلزام القطاعات الحكومية جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها»من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى متوسط).. ويمكن أن يعزو الباحث ذلك إلى أن أفراد الدراسة يرون أن هناك من التجاوزات في القرارات الإدارية والتصرفات المشكوك فيها في القطاعات الحكومية والتي يرى المبحوثون أن القطاعات الحكومية تعاطفت مع من قام بها، في محاولة من القائمين على تلك القطاعات الحكومية في عدم تشويه سمعة تلك القطاعات وسمعة العاملين فيها وتقوم بمعالجة ذلك بطرق لا تصل إلى تصعيد الموقف ورفعه للأجهزة الرقابية، والعامة.

٥ ـ إن عبارة «الأجهزة الرقابية لديها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة» احتلت الترتيب الخامس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٧٧١ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري =١,٢٠٩ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة ٣ = (– ٣,٥٧) وهي سالبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٢,٦٤٤ & ٢,٨٩٧). وبذلك تعتبر درجة الموافقة على أن « الأجهزة الرقابية لديها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة «من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن ذلك يتفق مع ما توصلت إليه دراسة(الخثران، ١٤٢٤هـ) أن من أهم العوائق التي تواجه جهود مكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية «نقص الكوادر الإدارية، وقلة الصلاحيات الممنوحة لسلطات الضبط، وقلة توافر التقنية الحديثة، وقلة الدورات التدريبية، ونقص الخبرات اللازمة للعاملين في أجهزة المكافحة»؛ كما أن ذلك يتفق مع ما أوضحه نائب رئيس ديوان المراقبة العامة للمراجعة المالية في الندوة التي أقامتها جريدة الرياض بعنوان (الرقابة على المال العام .. تواضع الإمكانات يغري « الذمم الفاسدة»)(جريدة الرياض،

٢٣/ جمادى الآخر ١٤٣٠عـدد ١٤٩٦٧) أن من أبرز المعوقات التي تواجـه ديوان المراقبة العامة يتمثل في الحوافز المادية، وهي عدم وجود حوافر يستطيع الديوان من خلالها المحافظة على موظفيه، وعدم قدرة الديوان على اسـتقطاب كفاءات مهنية عالية التأهيل أو الاسـتعانة بمقدمـي الخدمـات المتخصصة من القطاع الخاص نتيجة عدم اسـتقلاله المـالي والإداري.. وكذلـك مـا أكده وكيل هيئة الرقابة والتحقيق لشـؤون الرقابة (في نفس الندوة) أن من أبرز المعوقـات التـي تواجه الهيئـة قلة عـدد الوظائف الرقابيـة مقارنة بحجم الإدارات وتوسـع الجهـاز الحكومـي وتضاعف أعداد الموظفـين في القطاع الحكومي، وضعـف الحوافز المادية لمنسوبي الهيئة، ما أدى إلى تسرب الكفاءات إلى قطاعات أخرى.

٦ ـ إن عبـارة «الأجهـزة التنفيذيـة والقضائية ملتزمـة بالتحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفسـاد الإداري دون تأخير « احتلت الترتيب السادس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقـة على هـذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٢,٧٣٥ درجـة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,٢٢٧ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ٤,٠٧) وهي سالبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة يقع بين (٢,٦٠٦ & ٢,٨٦٣). وبذلك يعتبر «مستوى التزام الأجهزة التنفيذية والقضائية بالتحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري دون تأخير» من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن ذلك يتفق مع ما توصلت إليه، وأوصت به دراسـة (منتدى الرياض الاقتصـادي، ١٤٢٦هـ) والمتضمنة زيادة عدد القضاة والمساعدين في الأجهزة القضائية بما يقلل من فترات الانتظار للبت في القضايا.

٧ـ إن عبـارة «الأجهـزة الرقابيـة تمتلـك قنـوات اتصال (خطـوط الهاتف السـاخنة ـ صناديق الشـكاوي ـ مواقـع على الإنترنت) لتقبل بلاغات الفسـاد الإداري، بالإضافة للاسـتقبال المباشر» احتلت الترتيب السـابع، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجـة الموافقة على

هـذا الالتـزام من وجهة نظـر أفراد الدراسـة = ٢,٧٠٧ درجـة من ٥ درجـات، بانحراف معيـاري =١,٢٣٢ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمـة الإحصـاء (T - Test) للفـرق بين متوسـط هذا العنـصر والقيمـة (٣) = (٤,٤٨ -) وهي سـالبة وكانت قيمة الخطـأ من النوع الأول = (الصفر) وهـي أقل من (٠,٠٥)، وكما هـو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقـة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بين (٢,٥٧٨ & ٢,٨٣٦). وبذلك يعتبر «مسـتوى تملك الأجهـزة الرقابيـة قنوات اتصال (خطوط الهاتف السـاخنة - صناديق الشـكاوي - مواقع على الإنترنت) لتقبل بلاغات الفساد الإداري، بالإضافة للاستقبال المباشر » من وجهة نظر أفراد الدراسة (مستوى منخفض).. ويرى الباحث أن ذلك يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (منتـدى الريـاض الاقتصادي، ١٤٢٦هـ) وما أوصت بـه في هذا الخصـوص والمتضمنة: يلزم النظام الدوائر الحكومية بتوفير قنوات للشـكوى والتظلم واضحة وفعالة وفق أسـس مكتوبة، وتخصيص إدارة محددة لتلقي الشـكاوي، ووضـع برنامج زمني للبت فيها، وإيجاد خط ساخن مجاني في كل دائرة حكومية لتسهيل ذلك.

٨ - إن عبـارة «القطاعـات الحكوميـة تعمـل على تنمية الرقابـة الذاتية للعاملـين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة» احتلت الترتيب الثامن، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٦٦٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري =١,١٠٨ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجـة الموافقـة على هذا الالتـزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقل بشـكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T - Test) للفرق بين متوسـط هـذا العنصر والقيمة (٣) = (- ٥,٧١) وهي سـالبة وكانـت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجـة الموافقـة عـلى هـذا الالتزام من وجهـة نظر أفراد الدراسـة، يقع بـين (٢,٥٤٨ & ٢,٧٨). وبذلـك يمكن القول أن «مسـتوى عمـل القطاعات الحكومية عـلى تنمية الرقابة

الذاتية للعاملين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة» مـن وجهـة نظر أفراد الدراسـة (مسـتوى منخفض).. ويـرى الباحث أن ذلـك يتفق مع ما توصلت إليه دراسـة (الخثران، ١٤٢٤هـ) والمتضمنة أن من أسـباب الفساد الإداري «تعدد وغمـوض بعض الأنظمـة واللوائح في الوظيفة العامة، وعدم تطبيق مبدأ الجدارة في التعيين والترقية، وضعف برامج التدريب، وضعف الرقابة» .

٩ ـ إن عبارة «الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بتشجيع وحماية الأشخاص الذيـن يسـاهمون في كشـف الفسـاد الإداري» احتلت الترتيب التاسـع، حيـث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٢,٥٨٢ درجـة مـن ٥ درجات بانحـراف معياري = ١,١٦٦ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (-٦,٧٥) وهـي سـالبة وكانـت قيمة الخطأ من النـوع الأول = (الصفر) وهي أقل مـن (٠,٠٥)، وكما هـو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى هـذا الالتـزام من وجهة نظر مجتمع الدراسـة يقـع بـين (٢,٤٦ & ٢,٧٠٤). وبذلك يمكن القول أن «مسـتوى الأنظمـة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بتشـجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري» من وجهة نظر مجتمع الدراسة (مسـتوى منخفـض).. ويمكن أن يعـزو الباحث ذلـك إلى عدم وجود أنظمـة وتشريعات وتدابير أمنية كفيلة بتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري، أو عدم علم أفراد الدراسـة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري) بوجودها؛ ما يدلُ على عدم وجودها وعدم علم المواطنين وأصحاب المصلحة بها.

١٠ ـ إن عبارة «القطاعات الحكومية ملتزمة بأحقية المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها» احتلت الترتيب العاشر والأخير، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجـة الموافقـة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة مـا قيمته ٢,١٥٧ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,١٣٩ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة

الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقل بشـكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ ٨٥ , ١٣) وهي سـالبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على هذا الالتزام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٢ , ٠٣٨ & ٢ , ٢٧٧). وبذلك يمكن القول أن «مسـتوى التزام القطاعات الحكومية بأحقية المواطنين ومؤسسـات المجتمع المدني ووسـائل الإعلام بمراقبـة أدائها « من وجهة نظر مجتمع الدراسـة (مسـتوى منخفض) ...

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (منتدى الرياض الإقتصادي الثاني، ١٤٢٦هـ)، من نتائج والمتضمنة لا توجد قنوات للمسـاءلة بمعناها الواسـع أي حق المواطنين في معرفة أسـباب الفشـل في الأداء الحكومي أو أسباب اتخاذ القرارات، ولا توجد قنوات واضحة للتشاور مع أصحاب الشأن قبل اتخاذ القرارات التي تمس مصالحهم.. وأن هذا المستوى المتدني لالتزام القطاعات الحكومية بأحقية المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها (من وجهة نظر المبحوثين) لا يتفق مع مضمون، ومتطلبات وضمانات الشـفافية التي حددها (الطوخـي، ٢٠٠٦م) والمتضمنة الالتزام بتزويد المواطنين وأصحـاب المصلحـة بالبيانات والمعلومـات والأنظمـة والتشريعات والوثائـق الحكومية، وحـق المواطنـين وأصحـاب المصلحة في الوصـول والاطلاع عـلى اجتماعـات ومداولات القطاعات الحكومية، والوصول ومعرفة ما يدور في الأماكن والمرافق العامة، ومعرفة طرق وآليات المسـاءلة ومواعيد الطعن (واجب النصيحة والإرشـاد والمسـاعدة)، والمشـاركة في إدارة الشـؤون العامة ورسـم السياسـات والأنظمة والتشريعات واتخـاذ القرارات، وحرية وسائل الإعلام (المقروء والمرئي والمسموع) ومنظمات المجتمع المدني، وتأمين حرية العاملين والمسؤولين في النشر والإفصاح عن البيانات والمعلومات المتعلقة بأعمالهم العامة.

٣ـ ما أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية ؟

سوف يقوم الباحث بعرض آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) نحو مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية ، وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للتعرف على آراء أفراد الدراسة نحو درجة شيوع مجموعة من أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية ، وباستخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة للتحقق من أن توزيع التكرارات على درجة الشيوع بالنسبة لهذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة (معنوية) نظري مفترض مسبقاً من الباحث بـ (α = ٠,٠٥). وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (٢٤)

آراء أفراد الدراسة تجاه درجة شيوع مجموعة من أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية

أنماط الفساد الإداري		درجة الشيوع					نتائج اختبار كا٢ لحسن المطابقة	
		متدنية جداً (١)	متدنية (٢)	متوسطة (٣)	عالية (٤)	عالية جداً (٥)	قيمة الإحصاء (كا٢)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
١ ـ الرشوة	ك	٧	٣٦	١١٤	٨١	١١٠	١٢٦,١٧	٠,٠٠٠**
	٪	٢,٠	١٠,٣	٣٢,٨	٢٣,٣	٣١,٦		٠,٠٠٠*
٢ ـ استغلال النفوذ	ك	٩	٣٠	٩٨	١١٣	١٠٢	١٢٧,٥٢	٠,٠٠٠**
	٪	٢,٦	٨,٥	٢٧,٨	٣٢,١	٢٩,٠		٠,٠٠٠*

أنماط الفساد الإداري		درجة الشيوع					نتائج اختبار كا^2 لحسن المطابقة	
		متدنية جداً (١)	متدنية (٢)	متوسطة (٣)	عالية (٤)	عالية جداً (٥)	قيمة الإحصاء (كا^2)	قيمة الخطأ من النوع الأول(مستوى الدلالة)
٣ ـ إساءة استعمال السلطة	ك	٨	٢٩	١٢٠	١٢٧	٦٨	١٦٠,١٩	٠,٠٠٠**
	٪	٢,٣	٨,٢	٣٤,١	٣٦,١	١٩,٣		٠,٠٠٠*
٤ ـ تعطيل سير العمل لأهداف شخصية	ك	٣٧	١٠٠	١٠٧	٦٧	٤١	٥٩,٧٦	٠,٠٠٠**
	٪	١٠,٥	٢٨,٤	٣٠,٤	١٩,٠	١١,٦		٠,٠٠٠*
٥ ـ الوساطة والمحسوبية	ك	١	٣	٢٣	٧١	٢٥٤	٦٤٣,٦٨	٠,٠٠٠**
	٪	٠,٣	٠,٩	٦,٥	٢٠,٢	٧٢,٢		٠,٠٠٠*
٦ ـ الاعتداء على المال العام (اختلاس) أو (إهمال وتفريط)	ك	٩	٤٢	١١٥	١٢٦	٥٧	١٤٠,٩	٠,٠٠٠**
	٪	٢,٦	١٢,٠	٣٣,٠	٣٦,١	١٦,٣		٠,٠٠٠*
٧ ـ التزوير	ك	٢٠	٦١	٩٥	٥٤	١١٥	٧٩,٤٥	٠,٠٠٠**
	٪	٥,٨	١٧,٧	٢٧,٥	١٥,٧	٣٣,٣		٠,٠٠٠*
٨ ـ المتاجرة بتأشيرات العمل	ك	٢٠	٤٣	٨١	٩٤	١١٣	٨٢,٢٦	٠,٠٠٠**
	٪	٥,٧	١٢,٣	٢٣,١	٢٦,٨	٣٢,٢		٠,٠٠٠*
٩ـ تسهيل عمليات تهريب المخدرات أو ممنوعات أخرى	ك	٤٩	١١٦	١٠٥	٤٧	٢٥	٩٢,٤٤	٠,٠٠٠**
	٪	١٤,٣	٣٣,٩	٣٠,٧	١٣,٧	٧,٣		٠,٠٠٠*
١٠ـ أخذ العمولات مقابل صفقات عقود المشتريات الحكومية	ك	٢١	٤٦	٩٩	١٠٧	٧٦	٧٤,٨٢	٠,٠٠٠**
	٪	٦,٠	١٣,٢	٢٨,٤	٣٠,٧	٢١,٨		٠,٠٠٠*

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

يوضح الجدول السابق رقم (٢٤) أن قيم الخطأ من النوع الأول لكل عبارة من العبارات أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري الذي أفترضه الباحث مسبقاً في هذه الدراسة (α= ٠٥ , ٠)، إذاً نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بأن توزيع التكرارات لكل عبارة من العبارات المندرجة تحت هذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة (٠٥ , ٠)، أي أننا نقبل أن هناك اتجاه واضح بين أفراد الدراسة في تحديدهم لدرجة شيوع أو (عدم شيوع) كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور.

وقد قام الباحث أيضا باستخدام اختبار ت (ذو ذيل واحد & وذو ذيلين) في حالة مجموعة واحدة لتحديد (من وجهة نظر أفراد الدراسة) أنماط الفساد الإداري الأكثر شيوعاً في القطاعات الحكومية ، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

١ ـ سؤال البحث: هل درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة عالية جداً؟

فرض البحث: متوسط درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٤ .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (μ) أقل من أو يساوي ٤ .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (μ) أكبر من (٤) ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين المتوسط والقيمة (٤) موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ , ٠)، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (μ) أكبر من (٤) ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية هي درجة عالية جداً.

٢ ـ سؤال البحث: هل درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة عالية؟

فرض البحث:متوسط درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولا يزيد عن القيمة (٤) .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (μ) أقل من أو يساوي (٣).

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (μ) أكبر من (٣) ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسط والقيمة (٣) موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ , ٠)، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (μ) أكبر من (٣) ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية هي درجة عالية.

٣ ـ سؤال البحث: هل درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة متوسطة؟

فرض البحث: متوسط درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يساوي بشكل ذي دلالة إحصائية القيمة (٣) .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (μ) = (٣) .

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (μ) ≠ (٣) ، اختبار ذي ذيلين.

القرار: إذا كانت القيمة المطلقة للإحصاء (T ـ Test) للفرق بين المتوسط والقيمة ٣ تقل عن القيمة الحرجة (٩٦ , ١)، فإننا لا نستطيع رفض الفرض العدمي، وبالتالي لابد من قبوله، أي نقبل أن (μ) يساوي القيمة (٣) ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية هي درجة متوسطة.

٤ ـ سـؤال البحـث: هـل درجة شـيوع كل نمط من أنـماط الفسـاد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة منخفضة؟

فرض البحث: متوسـط درجة شـيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ .

الفروض الإحصائية:الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (µ) أكبر من أو يساوي (٣).

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) أقل من (٣) ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: ـ إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسط والقيمة ٣ سالبة، وكان احتمال الخطـأ مـن النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مسـتوى الدلالة الإحصائية المحدد مسـبقاً مـن الباحث (α = ٠٥ , ٠) فإننا نرفض الفـرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (µ) أقل من (٣) ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة شيوع كل نمط من أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية هي درجة منخفضة.

وفيـما يـلي نتائج اختبـار (T ـ test) لكل نمط مـن أنماط الفسـاد الإداري المندرجة تحت هذا المحور كلاً على حدة، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (٢٥)

نتائج اختبار (T ـ test) إلى جانب ترتيب أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور في القطاعات الحكومية

أنماط الفساد الإداري مرتبة وفقاً لمتوسط درجة شيوعها	المتوسط الحسابي لدرجة الشيوع	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
١ ـ الوساطة والمحسوبية	٤,٦٣١	٠,٦٧١	١٧,٦٣	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٥٦	٤,٧٠١
٢ ـ استغلال النفوذ	٣,٧٦٤	١,٠٤٢	١٣,٧٥	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٦٥٥	٣,٨٧٤
٣ ـ الرشوة	٣,٧٢١	١,٠٧٩	١٢,٤٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٦٠٨	٣,٨٣٥
٤ ـ المتاجرة بتأشيرات العمل.	٣,٦٧٥	١,٢٠٦	١٠,٤٩	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٥٤٩	٣,٨٠٢
٥ ـ إساءة استعمال السلطة	٣,٦١٩	٠,٩٦٢	١٢,٠٨	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٥١٨	٣,٧٢
٦ ـ التزوير	٣,٥٣	١,٢٧٤	٧,٧٤	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٣٩٦	٣,٦٦٥
٧ ـ الاعتداء على المال العام (اختلاس) أو (إهمال وتفريط)	٣,٥١٦	٠,٩٨٧	٩,٧٦	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٤١٢	٣,٦٢
٨ ـ أخذ العمولات مقابل صفقات عقود المشتريات الحكومية.	٣,٤٩	١,١٤٦	٧,٩٩	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٣٦٩	٣,٦١١
٩ـ تعطيل سير العمل لأهداف شخصية	٢,٩٢٩	١,١٦٦	– ١,١٤	٠,٢٥	٢,٨٠٧	٣,٠٥١
١٠ ـ تسهيل عمليات تهريب المخدرات أو ممنوعات أخرى	٢,٦٥٨	١,١٠٩	– ٥,٧١	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٢,٥٤	٢,٧٧٦
أنماط الفساد الإداري بوجه عام	٣,٥٥٦	٠,٦٥٨	١٥,٨٦	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣,٤٨٧	٣,٦٢٤

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١). * دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

يوضح الجدول السابق رقم (٢٥) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة شيوع أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٣,٥٥٦ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠,٦٥٨ درجة؛ ما يدل على عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة. وبعد إجراء اختبار (T_test) لمجموعة واحدة تبين أن المتوسط الحسابي العام لدرجة شيوع أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولا يزيد عن القيمة ٤ ـ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة (٣) = (١٥,٨٦) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة شيوع أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٣,٤٨٧ & ٣,٦٢٤). وبذلك يمكن القول أن درجة شيوع أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في القطاعات الحكومية ، من وجهة نظر أفراد الدراسة، (عالية) .. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتوافق مع ما توصلت إليه دراسة (الخثران، ١٤٢٤هـ) والمتضمنة أن ظاهرة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية في ازدياد، وأشارت إلى عدد من أسباب ذلك من أهمها، تعدد وغموض بعض الأنظمة واللوائح في الوظيفة العامة، تضخم الهيكل التنظيمي، ضعف الرقابة.. وكذلك ما أكدته دراسة (آل الشيخ، ١٤٢٨هـ) والتي أشارت إلى أن جرائم الفساد الإداري الواردة لهيئة الرقابة والتحقيق في زيادة. ويمكن أن يعزو الباحث ذلك إلى ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة في الإجابة على تساؤلاتها (الأول) والمتضمنة أن مستوى التزام القطاعات الحكومية نحو تطبيق الشفافية من وجهة نظر أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري) بشكل عام (منخفض)؛ وكذلك ما توصلت إليه في الإجابة عل تساؤلها (الثاني) والمتضمنة أن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد، بوجه عام (منخفض)؛ وذلك يؤيد ما أشارت إليه معظم الدراسات السابقة والكتابات العلمية والتخصصية أن هناك علاقة عكسية بين تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة، وبين زيادة مستوى الفساد الإداري.

وبترتيب أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية المندرجة تحت هذا المحور، حسب متوسط درجة شيوع هذه الأنماط يتضح التالي:

١ ـ إن نمط «الوساطة والمحسوبية» احتل الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٦٣١ , ٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٦٧١ , ٠ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٤ ـ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة ٤ ـ = (٦٣ , ١٧) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٥٦ , ٤ & ٧٠١ , ٤). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «الوساطة والمحسوبية» (عالياً جداً).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الخثران، ١٤٢٤هـ).

٢ ـ إن نمط «استغلال النفوذ» احتل الترتيب الثاني، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٧٦٤ , ٣ درجة من ٥ درجات بانحراف معياري = (٠٤٢ , ١ درجة). كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط، من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة ٣ـ ولكنه لا يزيد عن القيمة ٤ ـ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٧٥ , ١٣) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٦٥٥ , ٣ & ٨٧٤ , ٣). وبذلك تعتبر درجة شيوع « استغلال النفوذ » (عالية) .. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الخثران، ١٤٢٤هـ).

٣ـ إن نمط «الرشوة» احتل الترتيب الثالث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوعها من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٧٢١ , ٣ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠٧٩ , ١

درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (١٢,٤٧) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٣,٦٠٨ & ٣,٨٣٥). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «الرشوة» (عالية).. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الخثران، ١٤٢٤هـ)، وما أشارت إليه دراسة آل الشيخ، ١٤٢٨هـ).

٤ ـ إن نمط «المتاجرة بتأشيرات العمل « احتل الترتيب الرابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٣,٦٧٥ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري =١,٢٠٦ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T_test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (١٠,٤٩) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع ما بين (٣,٥٤٩ & ٣,٨٠٢). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «المتاجرة بتأشيرات العمل»(عالية).

٥ ـ إن نمط «إساءة استعمال السلطة» احتل الترتيب الخامس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٣,٦١٩ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠,٩٦٢ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة (٤) ، حيث كانت

قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (١٢,٠٨) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري، من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٣,٥١٨ & ٣,٧٢٠). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «إساءة استعمال السلطة» (عالية).

٦ ـ إن نمط «التزوير» احتل الترتيب السادس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٣,٥٣٠ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١,٢٧٤ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٧,٧٤) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع ما بين (٣,٣٩٦ & ٣,٦٦٥). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «التزوير» (عالية).

٧ ـ إن نمط «الاعتداء على المال العام (اختلاس) أو (إهمال وتفريط)» احتل الترتيب السابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٣,٥١٦ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠,٩٨٧ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٩,٧٦) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٣,٤١٢ &

٣,٦٢٠). وبذلك تعتبر درجة شـيوع نمط «الاعتداء على المال العام (اختلاس) أو (إهمال وتفريط)» (عالية).

٨ ـ إن نمط «أخذ العمولات مقابل صفقات عقود المشتريات الحكومية» احتل الترتيب الثامن، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة شـيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٣,٤٩٠ درجة من ٥ درجـات، بانحراف معياري = ١,١٤٦ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يزيد بشـكل ذي دلالة إحصائية عـن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عـن القيمـة (٤) ، حيـث كانت قيمـة الإحصـاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٧,٩٩) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفسـاد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بين (٣,٣٦٩ & ٣,٦١١). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «أخذ العمولات مقابل صفقات عقود المشتريات الحكومية» (عالية).

٩ ـ إن نمط «تعطيل سـير العمل لأهداف شـخصية» احتل الترتيب التاسـع، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة شـيوع هذا النمط من أنماط الفسـاد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٢,٩٢٩ درجـة مـن ٥ درجات، بانحراف معيـاري = ١,١٦٦ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة شـيوع هذا النمـط من أنماط الفسـاد الإداري مـن وجهة نظر أفراد الدراسـة، يسـاوي بشـكل ذي دلالة إحصائية القيمة (٣) ، حيث كانت القيمة المطلقة للإحصـاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هـذا العنصر والقيمـة (٣) = (١,١٤) وهي أقل مـن القيمـة الحرجـة (١,٩٦)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة شـيوع هذا النمط من أنماط الفسـاد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بين (٢,٨٠٧ & ٣,٠٥١). وبذلـك تعتـبر درجـة شـيوع نمط «تعطيل سـير العمـل لأهداف شخصية» (متوسطة).

١٠ ـ إن نمط «تسـهيل عمليـات تهريب المخدرات أو ممنوعات أخـرى» احتل الترتيب العاشر والأخـير، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة شـيوع هذا النمط من أنماط الفسـاد

الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٦٥٨ , ٢ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ١٠٩ , ١ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة شـيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقل بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٣) = (ـ٧١ , ٥) وهي سالبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسابي لدرجة شيوع هذا النمط من أنماط الفساد الإداري من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بين (٥٤ , ٢ & ٧٧٦ , ٢). وبذلك تعتبر درجة شيوع نمط «تسهيل عمليات تهريب المخدرات أو ممنوعات أخرى» (منخفضة).

٤ـ ما أهم المعوقات التـي تحـد مـن تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ؟

سـوف يقـوم الباحث بعـرض آراء أفراد الدراسـة (العاملـين في الأجهزة المعنيـة بمكافحة الفسـاد الإداري في القطاعـات الحكوميـة بمدينـة الريـاض) نحو أهـم المعوقات التـي تحد من تطبيق الشـفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ، وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للتعرف على آراء أفراد الدراسة نحو درجة الموافقة على حدة مجموعة من المعوقات في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ، كما قام الباحث باسـتخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة للتحقق من أن توزيع التكرارات على درجة الموافقة بالنسـبة لهذا المحور غير متسـاوية في المجتمع عند مستوى دلالة (معنوية) نظري مفترض مسبقاً من الباحث بـ (α = ٠٥ , ٠). وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (٢٦)

آراء أفراد الدراسة تجاه درجة الموافقة على حدة مجموعة من المعوقات في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

معوقات تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية .		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا^{2} لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا^{2})	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
١ـ تدني مستوى التزام القطاعات الحكومية بتزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل	ك	٣	٢٧	٣٧	١٩٤	٩٠	٣٣٠,٥٢	**٠,٠٠٠
	٪	٠,٩	٧,٧	١٠,٥	٥٥,٣	٢٥,٦		*٠,٠٠٠
٢ ـ عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم	ك	٢	٢٦	٢٩	١٩٦	٩٨	٣٥٤,٧١	**٠,٠٠٠
	٪	٠,٦	٧,٤	٨,٣	٥٥,٨	٢٧,٩		*٠,٠٠٠
٣ ـ عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتعزيز تطبيق الشفافية .	ك	٦	٢٣	٢٢	١٣٠	١٦٨	٣١٢,٥	**٠,٠٠٠
	٪	١,٧	٦,٦	٦,٣	٣٧,٢	٤٨,١		*٠,٠٠٠
٤ ـ تدني مستوى الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية) .	ك	٣	٩	٣٢	١٧٩	١٢٧	٣٥٤,٠٦	**٠,٠٠٠
	٪	٠,٩	٢,٦	٩,١	٥١,١	٣٦,٣		*٠,٠٠٠
٥ ـ ضعف الوعي العام بأهمية الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري	ك	٥	٢٥	١٦	١٩١	١١٤	٣٦٦,٧١ .	**٠,٠٠٠
	٪	١,٤	٧,١	٤,٦	٥٤,٤	٣٢,٥		*٠,٠٠٠
٦ ـ تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة .	ك	٣	١٩	٢٥	١٨٩	١١٥	٣٦٠,٤١	**٠,٠٠٠
	٪	٠,٩	٥,٤	٧,١	٥٣,٨	٣٢,٨		*٠,٠٠٠

معوقات تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية .		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا٢ لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا٢)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
٧ـ عدم تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟)	ك	٤	٩	١٧	٨٥	٢٣٤	٥٤٤,٥١	٠,٠٠٠**
	٪	١,١	٢,٦	٤,٩	٢٤,٤	٦٧,٠		٠,٠٠٠*
٨ـ شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة .	ك	٥	٨	٢٥	١٥٣	١٥٩	٣٥٥,٧٧	٠,٠٠٠**
	٪	١,٤	٢,٣	٧,١	٤٣,٧	٤٥,٤		٠,٠٠٠*
٩ـ تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحيات الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية.	ك	٩	١٩	٢٦	١٤٩	١٤٨	٢٩٣,٢	٠,٠٠٠**
	٪	٢,٦	٥,٤	٧,٤	٤٢,٥	٤٢,٢		٠,٠٠٠*
١٠ ـ عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد الإداري.	ك	٥	٢٨	٣٠	١٣٨	١٤٨	٢٦٢,١٣	٠,٠٠٠**
	٪	١,٤	٨,٠	٨,٦	٣٩,٥	٤٢,٤		٠,٠٠٠*
١١ ـ تأخير الأجهزة التنفيذية والقضائية في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري .	ك	٧	١٩	٥٣	١٥٣	١١٨	٢٢٩,٣١	٠,٠٠٠**
	٪	٢,٠	٥,٤	١٥,١	٤٣,٧	٣٣,٧		٠,٠٠٠*

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).
* دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يوضح الجدول السابق رقم (٢٦) أن قيم الخطأ من النوع الأول لكل عبارة من العبارات أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري الذي أفترضه الباحث مسبقاً في هذه الدراسة (α= ٠,٠٥)، إذاً نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بأن توزيع التكرارات لكل متغير (أو عبارة) من المتغيرات المندرجة تحت هذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى

دلالـة (٠,٠٥)، أي أن هنـاك اتجـاه واضح بين أفراد الدراسـة في تحديدهم لدرجـة الموافقة أو (عـدم الموافقـة) على حدة كل معوق من المعوقات المندرجة تحت هذا المحور في تطبيق الشـفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.

وقد قام الباحث باستخدام اختبار (T ـ test) (ذو ذيل واحد & وذو ذيلين) في حالة مجموعة واحدة لتحديد من وجهة نظر أفراد الدراسة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

١ ـ سـؤال البحـث: هـل درجة الموافقة عـلى حدة كل معوق مـن المعوقـات المندرجة تحت هذا المحـور (أو المعوقـات بوجه عام) في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة عالية جداً؟

فرض البحث: متوسط درجة الموافقة على حدة كل معوق من المعوقات المندرجة تحت هذا المحـور (أو المعوقـات بوجه عام) في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤) .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (µ) أقل من أو يساوي (٤).

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (µ) أكبر من (٤) ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسط والقيمة (٤) موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مسـتوى الدلالة الإحصائية النظري المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠,٠٥)، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (µ) أكبر من (٤) ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة الموافقة على حدة كل معوق من المعوقات المندرجة تحت هذا المحور (أو المعوقات بوجه عام) في تطبيق الشـفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية هي درجة عالية جداً.

٢ ـ سـؤال البحـث: هل درجـة الموافقة على حـدة كل معوق من المعوقـات المندرجة تحت هذا المحـور (أو المعوقـات بوجه عام) في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة عالية؟

فـرض البحث: متوسـط درجة الموافقة على حـدة كل معوق من المعوقـات المندرجة تحت هذا المحور (أو المعوقات بوجه عام) في تطبيق الشـفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة(٤).

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (μ) أقل من أو يساوي(٣).

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (μ) أكبر من (٣) ، اختبار ذو ذيل واحد.

القـرار: ـ إذا كانـت قيمـة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسـط والقيمـة(٣) موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ , ٠)، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (μ) أكبر من ٤ ـ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة الموافقة على حدة كل معوق من المعوقات المندرجة تحت هذا المحور ـ في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية هي درجة عالية.

وفيما يلي نتائج اختبار (T ـ test) لكل معوق من المعوقات المندرجة تحت هذا المحور كلاً على حدة، وللمعوقات بوجه عام، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (٢٧)

نتائج اختبار (T ـ test) إلى جانب ترتيب المعوقات المندرجة تحت هذا المحور والتي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

المعوقات مرتبة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة على حدتها	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
١ـ عدم تفعيل نظام المساءلة(من أين لك هذا؟).	٤,٥٣٦	٠,٨٠٠	١٢,٥١٠	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٤٥٢	٤,٦٢٠
٢ـ شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة .	٤,٢٩٤	٠,٨١٣	٦,٧٧٢	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٢٠٩	٤,٣٨٠

المعوقات مرتبة وفقاً لمتوسط درجة الموافقة على حدتها	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
٣ـ عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتعزيز تطبيق الشفافية .	٤,٢٣٥	٠,٩٥٤	٤,٦٠١	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٤,١٣٥	٤,٣٣٥
٤ ـ تدني مستوى الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية) .	٤,١٩٤	٠,٧٧٤	٤,٦٩٩	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٤,١١٣	٤,٢٧٦
٥ ـ تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحيات الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية.	٤,١٦٢	٠,٩٥٩	٣,١٧٣	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠١	٤,٠٦٢	٤,٢٦٣
٦ ـ عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد الإداري .	٤,١٣٥	٠,٩٧٢	٢,٥٨٩	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٥	٤,٠٣٢	٤,٢٣٧
٧ ـ تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة .	٤,١٢٣	٠,٨٢٤	٢,٧٨٥	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٣	٤,٠٣٦	٤,٢٠٩
٨ ـ ضعف الوعي العام بأهمية الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري .	٤,٠٩٤	٠,٨٨١	١,٩٩٨	**٠,٠٠٠ *٠,٠٢٣	٤,٠٠٢	٤,١٨٧
٩ ـ عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم .	٤,٠٣١	٠,٨٤٣	٢٢,٩٢٤	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٣,٩٤٣	٤,١٢
١٠ ـ تأخير الأجهزة التنفيذية والقضائية في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري.	٤,٠١٧	٠,٩٤٢	٢٠,١٩٤	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٣,٩١٨	٤,١١٦
١١ـ تدني مستوى التزام القطاعات الحكومية بتزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل.	٣,٩٧٢	٠,٨٦٥	٢١,٠٤٨	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٣,٨٨١	٤,٠٦٢
المعوقات بوجه عام	٤,١٦٢	٠,٥٨٤	٥,٢٠	**٠,٠٠٠ *٠,٠٠٠	٤,١٠١	٤,٢٢٣

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١). * دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يتضح من الجدول السابق جدول رقم (٢٧) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,١٦٢ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري= ٠,٥٨٤ درجة؛ ما يدل على عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة. وبعد إجراء (T ـ test) لمجموعة واحدة تبين أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء(T ـ test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة (٤) = (٥,٢٠) وهي موجبة، وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة يقع ما بين (٤,١٠١ & ٤,٢٢٣) . وبذلك يعتبر مستوى حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر مجتمع الدراسة (درجة عالية جدا) .. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي الثاني، ١٤٢٦هـ من نتائج ، والمتضمنة؛ عدم وجود قواعد واضحة تقضي بتوفير الشفافية، وبالمقابل هناك تقاليد متأصلة في القطاع الحكومي تؤكد على عدم الشفافية، وتخوف الكثير من المسؤولين من نشر المعلومات بسبب عدم وجود تعليمات واضحة تنظم ذلك.

وبترتيب المعوقات ترتيباً تنازلياً كما يوضح أيضا الجدول السابق رقم (٢٧)، حسب متوسط درجة الموافقة على حدتها في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية يتضح لنا الآتي:

١ ـ إن المعوق «عدم تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟) » احتل الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٥٣٦ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠,٨٠٠ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي

دلالـة إحصائيـة عن القيمة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٤) = ١٢,٥١٠، وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجـة الموافقـة على حدة هـذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة يقـع بين (٤,٤٥٢ & ٤,٦٢٠). وبذلك تعتبر درجة حدة عدم تفعيل نظام المسـاءلة (من أين لك هذا؟) كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة للحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية (درجة عالية جداً).

٢ ـ إن معوق «شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة» احتل الترتيب الثاني، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٢٩٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠,٨١٣ درجـة. كـما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حـدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٤) = (٦,٧٧٢) وهي موجبة وكانـت قيمـة الخطأ من النـوع الأول = (الصفر) وهي أقل مـن (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٤,٢٠٩ & ٤,٣٨٠). وبذلك تعتبر درجة حدة شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة كمعوق في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعـات الحكومية (عالية جداً) .. ويـرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسـة منتدى الرياض الاقتصـادي الثاني، ١٤٢٦هـ، والمتضمنة؛ عدم وجود قواعد واضحة تقضي بتوفير الشـفافية، وبالمقابل هناك تقاليد متأصلة في القطاع الحكومي تؤكد على عدم الشـفافية، وتخوف الكثير من المسؤولين من نشر المعلومات بسبب عدم وجود تعليمات واضحة تنظم ذلك.

٣ ـ إن معوق «عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتعزيز تطبيق الشـفافية» احتل الترتيب الثالث، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة

نظـر أفراد الدراسـة = ٢٣٥ , ٤ درجة من ٥ درجـات، بانحراف معياري صغير = ٩٥٤ , ٠ درجـة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى حدة هذا المعوق مـن وجهة نظر أفراد الدراســـة يزيد بشـــكل ذي دلالـــة إحصائية عن القيمـة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T - test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٤) = (٦٠١ , ٤) وهي موجبة وكانـت قيمـة الخطأ من النـوع الأول = (الصفر) وهي أقل مـن (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضـا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هـذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بـين (١٣٥ , ٤ & ٣٣٥ , ٤). وبذلك تعتبر درجة حدة عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتعزيز تطبيق الشـفافية كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعـات الحكوميـة (عالية جداً) .. ويـرى الباحث أن هذه النتيجة تتفـق مع ما توصلت إليه دراسـة منتـدى الرياض الاقتصادي الثـاني، ١٤٢٦هـ، والمتضمنة؛ عـدم وجود قواعد واضحة تقضي بتوفير الشفافية، وبالمقابل هناك تقاليد متأصلة في القطاع الحكومي تؤكد على عدم الشفافية، وتخوف الكثير من المسؤولين من نشر المعلومات بسبب عدم وجود تعليمات واضحة تنظم ذلك.

٤ ـ إن معوق «تدني مستوى الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية)» احتـل الترتيـب الرابـع، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى حدة هذا المعـوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ١٩٤ , ٤ درجة من ٥ درجـات، بانحراف معياري = ٧٧٤ , ٠ درجـة. كـما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حـدة هذا المعوق من وجهـة نظر أفراد الدراسـة، يزيد بشـكل ذي دلالـة إحصائية عن القيمـة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T - test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٤) = (٦٩٩ , ٤) وهي موجبـة وكانت قيمـة الخطأ من النـوع الأول = (الصفر) وهي أقل مـن (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (١١٣ , ٤ & ٢٧٦ , ٤). وبذلك تعتبر درجة حدة معوق تدني مسـتوى الاسـتفادة من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية) كمعوق في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية (عالية جداً) .. ويرى الباحث أن هذه

النتيجـة تتفق مع ما أكده (الطويل، ٢٠٠٤) على أهمية دور الحكومة الالكترونية في شـفافية العمل الحكومي ومكافحة الفسـاد الإداري، وما أشـار إليه التقرير السنوي لمنظمة الشفافية الدوليـة لعـام ٢٠٠٣م، الـذي نص عـلى أهمية دور الحكومـة الإلكترونيـة في التخفيف من أعمال الفسـاد الإداري، وعلى ما تؤديه من دور كبير في تعزيز الشـفافية والمسـاءلة؛ ذلك أن تطبيـق الحكومـة الالكترونية يحقق عـدداً من المزايا في هـذا المجال، منها: سـهولة الدخول على المعلومات، ميكنة الملفات، المشـاركة في اتخاذ القرارات، التعرف على متخذي القرارات وتحديدهم ومحاسبتهم.

٥ ـ إن معوق «تدني مسـتوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحيات الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية» احتل الترتيب الخامس، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة = ١٦٢ , ٤ درجة مـن ٥ درجـات بانحراف معياري = ٩٥٩ , ٠ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يزيد بشـكل ذي دلالة إحصائية عـن القيمـة (٤)، حيـث كانت قيمـة الإحصـاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمـة (٤) = (١٧٣ , ٣) وهـي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (٠٠١ , ٠) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٠٦٢ , ٤ & ٢٦٣ , ٤). وبذلك تعتبر درجة حدة تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحيـات الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية كمعوق في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعـات الحكوميـة (عاليـة جداً).. ويرى الباحـث أن هذه النتيجة تتماشـى مع ما رآه المبحوثـون في إجابتهـم عـلى العبـارة المتضمنـة «لـدى الأجهـزة الرقابية مـن الصلاحيات والإمكانـات ما يمكنها من ممارسـة مهامها الرقابية بكفاءة» وذلك في إجابة التسـاؤل الثاني من هذه الدراسـة الخاص بمسـتوى التزام الأجهـزة الرقابية بمسـاءلة القطاعات الحكومية عن فسـادها ـ والتي كانت مسـتوى نتيجة إجابتهم على تلك العبارة مستوى (منخفض).. وأنهـا تتفق مع ما توصلت إليه دراسـة(الخثران، ١٤٢٤هـ) أن من أهم العوائق التي تواجه

جهود مكافحة الفساد الإداري في المملكة العربية السعودية «نقص الكوادر الإدارية، وقلة الصلاحيات الممنوحة لسلطات الضبط، وقلة توافر التقنية الحديثة، وقلة الدورات التدريبية، ونقص الخبرات اللازمة للعاملين في أجهزة المكافحة»؛ وكذلك ما توصلت دراسة (آل الشيخ، ١٤٢٨هـ) والمتضمنة أن من المعوقات التي تواجه جهود مكافحة الفساد الإداري، محدودية الصلاحيات الممنوحة لأجهزة مكافحة الفساد الإداري، ..وكذلك ما أوضحه نائب رئيس ديوان المراقبة العامة للمراجعة المالية في الندوة التي أقامتها جريدة الرياض بعنوان (الرقابة على المال العام .. تواضع الإمكانات يغري « الذمم الفاسدة») (جريدة الرياض، ٢٣/ جمادى الآخر ١٤٣٠عدد ١٤٩٦٧) أن من أبرز المعوقات التي تواجه ديوان المراقبة العامة يتمثل في الحوافز المادية، وهي عدم وجود حوافر يستطيع الديوان من خلالها المحافظة على موظفيه، وعدم قدرة الديوان على استقطاب كفاءات مهنية عالية التأهيل أو الاستعانة بمقدمي الخدمات المتخصصة من القطاع الخاص نتيجة عدم استقلاله المالي والإداري.. وما أكده وكيل هيئة الرقابة والتحقيق لشؤون الرقابة (في نفس الندوة) أن من أبرز المعوقات التي تواجه الهيئة قلة عدد الوظائف الرقابية مقارنة بحجم الإدارات وتوسع الجهاز الحكومي وتضاعف أعداد الموظفين في القطاع الحكومي، وضعف الحوافز المادية لمنسوبي الهيئة، ما أدى إلى تسرب الكفاءات إلى قطاعات أخرى.

٦ ـ إن معوق «عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد الإداري» احتل الترتيب السادس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة = ١٣٥ , ٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٩٧٢ , ٠ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٤) = (٥٨٩ , ٢) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (٠٠٥ , ٠) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة يقع بين (٠٣٢ , ٤ & ٢٣٧ , ٤). وبذلك

تعتبر درجة حدة عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد الإداري كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (عالية جداً) .. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما أشار له (دويري، ٢٠٠٢) واعتبر ضعف الحماية الممنوحة للأشخاص، والوحدات الإدارية التي تمارس أعمال المساءلة أو الرقابة، من أهم المعوقات التي تحد من تطبيق المساءلة.. كما يرى الباحث أن ذلك يعتبر عائقاً لتفعيل وتطبيق وتعزيز الشفافية والمساءلة، خاصة وأنه قد تم الاهتمام به واعتبر من أهم مبادىء قواعد الشفافية الذي نص عليه تقرير مقرر الأمم المتحدة لحرية الرأي والتعبير ٢٠٠٠م: أقرَّ تقرير الأمم المتحدة الخاص بحرية الرأي والتعبير (بالتقرير السنوي لعام ٢٠٠٠م E/CN.4/2000/63 الفقرة ٤٣)، على عدد من المبادىء منها المبدأ التاسع ـ الذي نص على حماية المخبر وذلك بتقرير حماية قانونية للأفراد الذين يفشون معلومات حول أية مخالفات .

٧ـ إن معوق «تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة» احتل الترتيب السابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,١٢٣ درجة من ٥ درجات بانحراف معياري = ٠,٨٢٤ درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٤) = (٢,٧٨٥) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (٠,٠٠٣) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة يقع بين (٤,٠٣٦ & ٤,٢٠٩). وبذلك تعتبر درجة حدة تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (عالية جداً) ..ويرى الباحث أن هذه النتيجة التي تشير إلى اعتبار حدة تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة، عائقُ بدرجة عالية أمام تطبيق الشفافية والمساءلة تتفق مع ما رآه (الكبيسي،١٤٢٧هـ) عندما

أشـار إلى أن مـن شـأن الحكمانية التـي تقوم على الشراكـة بين القطاعـين الحكومي والخاص والمجتمع المدني أن تؤدي إلى تفعيل المسـاءلة والمراقبة والتنافس، وتقليل الاحتكار وسـيطرة الحكومـة والبيروقراطيـة على القـرارات الكبيرة، الأمر الـذي يؤدي إلى تنافـس القطاعات الثلاثة في تقديم أفضل الخدمات للعميل دون الحاجة إلى تقديم الرشا والهدايا والبحث عن الوسـاطات والعلاقات المشبوهة، طالما أن هناك بدائل متعددة ووجود الإعلام الحر المتزِّن، الذي يوصل شـكواه وتظلماته إن تعرض للابتزاز أو الاسـتغلال، وفي ظل الحكمانية يشـعر المواطن والموظف بمسـئولياتهما الاجتماعية، وبانتمائه لوطنه لتصاعد الميل للنقد وكشـف ما هو غامض وخفي.

٨ ـ إن معوق «ضعف الوعي العام بأهمية الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري» احتل الترتيب الثامن، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٤,٠٩٤ درجة من ٥ درجـات، بانحراف معياري = ٠,٨٨١ درجـة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى حدة هذا المعوق مـن وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هذا العنصر والقيمة (٤) = (١,٩٩٨) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (٠,٠٢٣) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بـين (٤,٠٠٢ & ٤,١٨٧). وبذلك تعتبر درجـة حدة ضعف الوعي العام بأهمية الشـفافية والمسـاءلة في الحد من الفسـاد الإداري كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعـات الحكوميـة (عالية جداً).. ويـرى الباحث أن هذه النتيجـة تعكس مدى أهمية مـا أشـار له وحدده (الطوخـي، ٢٠٠٦م) أن المتطلب الأول لتطبيق الشـفافية، هو الترويج للانفتاح والشفافية (وضع الأنظمة والتشريعات والخطط اللازمة لذلك).

٩ ـ إن معوق «عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم» احتـل الترتيب التاسـع، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقـة على حدة هذا المعـوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٤,٠٣١ درجة من ٥ درجـات، بانحراف معياري

= ٨٤٣ , ٠ درجـة. كـما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حـدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يزيد بشـكل ذي دلالة إحصائية عـن القيمة (٣) ، ولا يزيد عن القيمـة ٤ ، حيـث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسـط هـذا العنصر والقيمة (٣) = (٢٢ , ٩٢٤) وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل مـن (٠٥ , ٠)، وكما هـو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى حـدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسـة، يقع بين (٩٤٣ , ٣ & ١٢ , ٤). وبذلـك تعتـبر درجـة حدة عدم إلمـام أغلـب العاملين في القطاعـات الحكوميـة والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (عالية).

١٠ ـ إن معـوق «تأخـير الأجهـزة التنفيذية والقضائيـة في إجراءات التحقيـق ومحاكمة متهمي قضايـا الفسـاد الإداري» في الترتيـب العـاشر، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٠١٧ , ٤ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٩٤٢ , ٠ درجة. كما تبين أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يزيد بشـكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، ولا يزيد عن القيمة ٤ ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمـة (٣) = (١٩٤ , ٢٠) وهـي موجبة وكانت قيمـة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠٥ , ٠)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٩١٨ , ٣ & ١١٦ , ٤). وبذلك تعتبر درجة حدة تأخير الأجهزة التنفيذية والقضائية في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري، كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (عالية).

١١ ـ إن معوق «تدني مستوى التزام القطاعات الحكومية بتزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل» احتل الترتيب الحادي عشر والأخير، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٩٧٢ , ٣ درجة من ٥ درجـات، بانحراف معياري = ٨٦٥ , ٠

درجة. كما تبين أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسة، يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ، ولا يزيد عن القيمة (٤)، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين متوسط هذا العنصر والقيمة (٣) = (٢١ , ٠٤٨) وهـي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النـوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠ , ٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على حدة هذا المعوق من وجهة نظر أفراد الدراسـة، يقع بـين (٣ , ٨٨١ & ٤ , ٠٦٢). وبذلك تعتبر درجة حدة تدني مسـتوى التزام القطاعات الحكومية بتزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسـات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل، كمعوق في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (درجة عالية).

٥ ـ ما أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟

سـوف يقـوم الباحث بعـرض آراء أفراد الدراسـة (العامـلين في الأجهزة المعنيـة بمكافحة الفسـاد الإداري في القطاعـات الحكومية) نحو أهم السـبل التي سـوف تسـهم في تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعـات الحكوميـة ، وذلك باسـتخدام التكـرارات والنسـب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري، للتعرف على آراء أفراد الدراسة تجاه درجة الموافقة على أهمية مجموعة من السبل المقترحة والتي قد تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وباستخدام اختبار مربع كاي لحسن المطابقة للتحقق من أن توزيع التكرارات على درجة الموافقة بالنسبة لهذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة (معنوية) نظري مفترض مسبقاً من الباحث من الباحث بـ(α = ٠٥ , ٠). وفيما يلي نتائج هذا الاختبار:

الجدول رقم (٢٨)

آراء أفراد الدراسة تجاه درجة الموافقة على أهمية مجموعة من السبل المقترحة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية

سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا٢ لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا٢)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
١ ـ إصدار الأنظمة والتشريعات ووضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة.	ك	صفر	٣	٧	٩٣	٢٤٧	٤٤٦,٧٥	٠,٠٠٠**
	٪	صفر	٠,٩	٢,٠	٢٦,٦	٧٠,٦		٠,٠٠٠*
٢ ـ تعزيز الثقة المتبادلة مع المواطنين والمعنيين بالخدمة بإشراكهم في صنع السياسات .	ك	١	٩	٢٧	١٦٠	١٥٢	٣٦٠,٣٨	٠,٠٠٠**
	٪	٠,٣	٢,٦	٧,٧	٤٥,٨	٤٣,٦		٠,٠٠٠*
٣ ـ تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم الخدمة عن بُعد .	ك	صفر	٥	٩	٨٨	٢٤٧	٤٤٠,٢٢	٠,٠٠٠**
	٪	صفر	١,٤	٢,٦	٢٥,٢	٧٠,٨		٠,٠٠٠*
٤ ـ الاستفادة من التجارب المتميزة في تطبيق الشفافية والمساءلة .	ك	صفر	٨	٧	١٤٧	١٨٧	٣٠٠,٧٥	٠,٠٠٠**
	٪	صفر	٢,٣	٢,٠	٤٢,١	٥٣,٦		٠,٠٠٠*
٥ ـ تحديث الأنظمة والتشريعات وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها .	ك	صفر	٤	٨	٦٧	٢٦٧	٥٣٠,٩٧	٠,٠٠٠**
	٪	صفر	١,٢	٢,٣	١٩,٤	٧٧,٢		٠,٠٠٠*
٦ ـ رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية والموارد المادية .	ك	٣	٤	٣	٦١	٢٧٩	٨١٥,٦٦	٠,٠٠٠**
	٪	٠,٩	١,١	٠,٩	١٧,٤	٧٩,٧		٠,٠٠٠*

سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية		درجة الموافقة					نتائج اختبار كا٢ لحسن المطابقة	
		غير موافق بشدة (١)	غير موافق (٢)	محايد (٣)	موافق (٤)	موافق بشدة (٥)	قيمة الإحصاء (كا٢)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)
٧ ـ تفعيل دور الإعلام في كشف قضايا الفساد الإداري وإعلان أسماء المدانين فيها	ك	٣	١٢	١٥	٨٢	٢٣٧	٥٥٧,٤٦	**٠,٠٠٠
	٪	٠,٩	٣,٤	٤,٣	٢٣,٥	٦٧,٩		*٠,٠٠٠
٨ ـ تفعيل دور المدارس والجامعات ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة .	ك	صفر	٧	٨	١١٨	٢١٧	٣٤٨,٥٨	**٠,٠٠٠
	٪	صفر	٢,٠	٢,٣	٣٣,٧	٦٢,٠		*٠,٠٠٠
٩ـ إيجاد الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري.	ك	صفر	٥	١٠	٨٢	٢٥٣	٤٥٩,٨١	**٠,٠٠٠
	٪	صفر	١,٤	٢,٩	٢٣,٤	٧٢,٣		*٠,٠٠٠
١٠ـ التسريع في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري وإعلان تنفيذ عقوبة من تثبت إدانته .	ك	صفر	٦	٧	٨٥	٢٥٢	٤٥٩,٣	**٠,٠٠٠
	٪	صفر	١,٧	٢,٠	٢٤,٣	٧٢,٠		*٠,٠٠٠
١١ـ تفعيل نظام المساءلة(من أين لك هذا؟)	ك	٤	٧	٩	٥٤	٢٧٦	٧٨١,٩٧	**٠,٠٠٠
	٪	١,١	٢,٠	٢,٦	١٥,٤	٧٨,٩		*٠,٠٠٠
١٢ـ تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية، وكذلك الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري .	ك	صفر	٢	٨	٩٠	٢٥٠	٤٥٧,٦٣	**٠,٠٠٠
	٪	صفر	٠,٦	٢,٣	٢٥,٧	٧١,٤		*٠,٠٠٠

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١). * دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يوضح الجدول السابق رقم (٢٨) أن قيم الخطأ من النوع الأول لكل عبارة من العبارات أقل من قيمة مستوى المعنوية أو مستوى الدلالة النظري الذي افترضه الباحث مسبقاً في هذه الدراسة (α= ٠٥ , ٠)، إذاً نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل القائل بأن توزيع التكرارات لكل متغير (أو عبارة) من المتغيرات المندرجة تحت هذا المحور غير متساوية في المجتمع عند مستوى دلالة (٠٥ , ٠)، أي أن هناك اتجاه واضح بين أفراد الدراسة في تحديدهم لدرجة الموافقة (أو عدم الموافقة) على أهمية مجموعة من السبل المقترحة والتي قد تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

وقد قام الباحث أيضا باستخدام اختبار (T ـ test) (ذو ذيل واحد & وذو ذيلين) في حالة مجموعة واحدة لتحديد (من وجهة نظر أفراد الدراسة) أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات البحثية الفرعية التالية:

١ ـ سؤال البحث: هل درجة الموافقة على أهمية كل سبيل من السبل المندرجة تحت هذا المحور (أو مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام) في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة هي درجة عالية جداً؟

فرض البحث: متوسط درجة الموافقة على أهمية كل سبيل من السبل المندرجة تحت هذا المحور (أو مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام) في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤).

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): (μ) أقل من أو يساوي ٤.

الفرض البديل: (μ) أكبر من ٤ ، اختبار ذو ذيل واحد.

القرار: إذا كانت قيمة الإحصاء (T ـ test). للفرق بين المتوسط والقيمة ٤ ـ موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مستوى الدلالة الإحصائية النظري

المحـدد مسـبقاً مـن الباحـث (α = ٠٥ ,٠)، فإننا نرفض الفـرض العدمـي ونقبل الفرض البديـل أي نقبـل أن (μ) أكـبر مـن (٤)، أي نقبل فرض البحـث القائل بأن درجـة الموافقة على أهمية كل سـبيل من السـبل المندرجة تحت هذا المحور (أو مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام) في تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية عالية جداً.

٢ ـ سؤال البحث: هل درجة الموافقة على أهمية كل سبيل من السبل المندرجة تحت هذا المحور (أو مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام) في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة عالية؟

فـرض البحث: متوسـط درجة الموافقة على أهمية كل سـبيل من السـبل المندرجة تحت هذا المحـور (أو مجموعة السـبل المندرجـة تحت هذا المحور بوجه عام) في تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السـعودية من وجهة نظر أفراد الدراسـة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٣) ولكنه لا يزيد عن القيمة (٤) .

الفروض الإحصائية: الفرض العدمي (الصفري): مجتمع الدراسة (μ) أقل من أو يساوي(٣).

الفرض البديل: مجتمع الدراسة (μ) أكبر من (٣) ، اختبار ذو ذيل واحد.

القـرار: إذا كانـت قيمـة الإحصاء (T ـ test) للفرق بين المتوسـط والقيمـة (٣) موجبة، وكان احتمال الخطأ من النوع الأول (Sig.1 ـ tailed) أقل من مسـتوى الدلالة الإحصائية النظري المحدد مسبقاً من الباحث (α = ٠٥ ,٠)، فإننا نرفض الفرض العدمي ونقبل الفرض البديل أي نقبل أن (μ) أكبر من ٤ ، أي نقبل فرض البحث القائل بأن درجة الموافقة على أهمية كل سـبيل من السـبل المندرجة تحت هذا المحور (أو مجموعة السـبل المندرجـة تحت هذا المحور بوجـه عـام) في تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة بالقطاعـات الحكومية في المملكـة العربية السعودية عالية.

وفيما يلي نتائج اختبار (T ـ test) لكل سـبيل من السـبل المندرجة تحت هذا المحور كلاً على حدة، وللسبل بوجه عام، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (٢٩)

نتائج اختبار (T ـ test) إلى جانب ترتيب سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية

سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
١ـ رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية والموارد المادية .	٤,٧٤٠	٠,٦١٨	٢٢,٤٠	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦٧٥	٤,٨٠٥
٢ ـ تحديث الأنظمة والتشريعات وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها .	٤,٧٢٥	٠,٥٦٢	٢٤,٠٢	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦٦٦	٤,٧٨٥
٣ـ تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟)	٤,٦٨٩	٠,٧٢٤	١٧,٧٩	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦١٢	٤,٧٦٥
٤ ـ تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية، وكذلك الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري .	٤,٦٨٠	٠,٥٤٦	٢٣,٢٩	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦٢٣	٤,٧٣٧
٥ ـ إصدار الأنظمة والتشريعات ووضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة.	٤,٦٦٩	٠,٥٦	٢٢,٣٢	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦١٠	٤,٧٢٨
٦ ـ إيجاد الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري.	٤,٦٦٦	٠,٦٠٥	٢٠,٥٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦٠٢	٤,٧٢٩
٧ ـ التسريع في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري وإعلان تنفيذ عقوبة من تثبت إدانته .	٤,٦٦٦	٠,٦٠٥	٢٠,٥٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٦٠٢	٤,٧٢٩
٨ ـ تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم الخدمة عن بُعد .	٤,٦٥٣	٠,٦٠٤	٢٠,٢٠	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٥٩٠	٤,٧١٧
٩ ـ تفعيل دور المدارس والجامعات ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة.	٤,٥٥٧	٠,٦٤٣	١٦,٢١	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٤٩٠	٤,٦٢٥

سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية	المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة	الانحراف المعياري	نتائج اختبار (ت)		حدود الثقة لمتوسطات المجتمع	
			قيمة الإحصاء (ت)	قيمة الخطأ من النوع الأول (مستوى الدلالة)	الحد الأدنى للمتوسط	الحد الأعلى للمتوسط
١٠ ـ تفعيل دور الإعلام في كشف قضايا الفساد الإداري وإعلان أسماء المدانين فيها .	٤,٥٤٢	٠,٨٠٤	١٢,٥٩	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٤٥٧	٤,٦٢٦
١١ ـ الاستفادة من التجارب المتميزة في تطبيق الشفافية والمساءلة .	٤,٤٧٠	٠,٦٥٤	١٣,٤٢	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٤٠١	٤,٥٣٩
١٢ـ تعزيز الثقة المتبادلة مع المواطنين والمعنيين بالخدمة بإشراكهم في صنع السياسات .	٤,٢٩٨	٠,٧٤٥	٧,٤٨	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٢٢٠	٤,٣٧٦
السبل بوجه عام	٤,٦١٢	٠,٤٦٢	٢٤,٧٧	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٤,٥٦٤	٤,٦٦١

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١). * دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .

يوضح الجدول السابق رقم (٢٩) أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على أهمية مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٦١٢ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = ٠,٤٦٢ درجة مما يدل على عدم وجود تباين كبير في الإجابات بين أفراد الدراسة. وبعد إجراء اختبار (T ـ Test) لمجموعة واحدة تبين أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على أهمية مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أفراد الدراسة يزيد بشكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤) ، حيث كانت قيمة الإحصاء (T ـ Test) للفرق بين المتوسط الحسابي العام والقيمة (٤) = ٢٤,٧٧ وهي موجبة وكانت قيمة الخطأ من النوع الأول = (الصفر) وهي أقل من (٠,٠٥)، وكما هو واضح أيضا من حدود الثقة أن المتوسط الحسابي العام لدرجة الموافقة على أهمية مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة، يقع بين (٤,٥٦٤ & ٤,٦٦١). وبذلك تعتبر درجة الموافقة على

أهمية مجموعة السـبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تعزيز تطبيق الشـفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة،(عالية جداً) .. ويرى الباحث أن هذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة منتدى الرياض الاقتصادي، ١٤٢٦هـ، والمتضمنة، حق المواطن في الحصول على المعلومة، وأن الأصل هو نشر المعلومات والبيانات، وأن عدم نشرها أو سريتها هو الاسـتثناء، ويحصر حق الاستثناء بالوزير المختص، ويكون الاستثناء مسبباً ومكتوباً، ويجب أن يتضمـن النظـام النص على وجوب نشر المعلومات (وليس جواز ذلك)، ما لم يتم اسـتثناؤها بقـرار من الوزير المختص، ويحدد مواعيد نـشر البيانات (مثال: تنشر بيانات البطالة في كثير من الدول خلال الأسبوع الأول من الشهر التالي لشهر الإسناد)، وتحديد إدارة مختصة في كل دائرة حكوميـة تتولى توفير المعلومات للمعنيين من المواطنين خلال مدة معقولة، ويحدد النظام قنوات النشر المناسـبة بحيث لا تقتصر على الجريدة الرسمية بل تشمل وسائل الإعلام بأنواعها وشبكة الإنترنـت والكتب والنشرات، ويجب أن ينص النظام عـلى أن تتوافر في الإجراءات والتعليمات الحكومية العناصر التالية، وأن تقوم الدوائر الحكومية بشـكل دوري وكلما دعت الحاجة بوضع نصوص السياسات والإجراءات والخطط التي تتبناها في متناول الجمهور.

كما يتضح أيضا من الجدول السابق رقم (٢٩) أن جميع العبارات المندرجة تحت هذا المحور هامـة بدرجـة عالية جداً؛ في تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة بالقطاعـات الحكومية في المملكة العربيـة السـعودية، حيـث تبين وبعـد إجـراء اختبـار (T - test) لمجموعة واحـدة، أن جميع قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة على أهمية جميع العبارات المدرجة تحت هذا المحور في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، من وجهة نظر أفراد الدراســة، يزيــد بشـكل ذي دلالة إحصائية عن القيمة (٤) ، حيث كانت جميع قيم الإحصاء (T - test) للفرق بين المتوسـط الحسـابي والقيمة (٤) موجبة وكانت قيم الخطأ من النوع الأول لجميع السبل أقل من (٠,٠٥)، وجميع حدود الثقة كانت تُظهر أن درجة الموافقة على أهمية جميع السـبل المندرجة تحت هـذا المحور في تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة، تقع بين (٤,٢٠ & ٥,٠٠٠).

وبترتيب السبل المندرجة تحت هـذا المحور ترتيباً تنازلياً كما يوضح الجدول السابق رقم (٢٩) حسب متوسط درجة الموافقة على أهميتها في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، يتضح الآتي:

١ ـ إن عبارة «رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية والموارد المادية» احتل الترتيب الأول، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٧٤ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = ٠,٦١٨ درجة.

٢ ـ إن عبارة «تحديث الأنظمة والتشريعات وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها» احتلت الترتيب الثاني، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٧٢٥ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = ٠,٥٦٢ درجة.

٣ ـ إن عبارة «تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هـذا؟)» احتلت الترتيب الثالث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٦٨٩ درجة من ٥ درجات، بانحراف معياري = (٠,٧٢٤ درجة).

٤ ـ إن عبارة «تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية، وكذلك الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري» احتلت الترتيب الرابع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٦٨ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = (٠,٥٤٦ درجة).

٥ ـ إن عبارة «إصدار الأنظمة والتشريعات ووضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة» احتلت الترتيب الخامس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٦٦٩ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = (٠,٥٦ درجة).

٦ ـ إن عبارة «إيجاد الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري» احتلت الترتيب السادس، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤,٦٦٦ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = (٠,٦٠٥ درجة).

٧ـ إن عبـارة «التسريـع في إجـراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفسـاد الإداري وإعلان تنفيذ عقوبة من تثبت إدانته» احتلت الترتيب السـابع، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٦٦٦ , ٤ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = (٦٠٥ , ٠ درجة).

٨ـ إن عبارة «تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشـفافية والمسـاءلة وتقديم الخدمة عن بُعد» احتلـت الترتيـب الثامـن، حيـث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة عـلى أهميته مـن وجهـة نظر أفراد الدراسـة = ٦٥٣ , ٤ درجة مـن (٥) درجات، بانحـراف معيـاري = (٦٠٤ , ٠ درجة).

٩ـ إن عبارة «تفعيل دور المدارس والجامعات ووسـائل الإعلام ومؤسسـات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشـفافية والمسـاءلة» احتلت الترتيب التاسع، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٥٥٧ , ٤ درجة من(٥) درجات، بانحراف معياري = (٦٤٣ , ٠ درجة).

١٠ـ إن عبـارة «تفعيـل دور الإعـلام في كشـف قضايا الفسـاد الإداري وإعلان أسـماء المدانين فيها» احتلت الترتيب العاشر، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسابي لدرجة الموافقة على أهمية هـذه العبـارة من وجهة نظر أفراد الدراسـة = ٥٤٢ , ٤ درجة مـن (٥) درجات، بانحراف معياري= (٨٠٤ , ٠ درجة).

١١ـ إن عبارة «الاسـتفادة من التجارب المتميزة في تطبيق الشـفافية والمساءلة» احتلت الترتيب الحادي عشر، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسـابي لدرجة الموافقة على أهميته من وجهة نظر أفراد الدراسة = ٤٧ , ٤ درجة من (٥) درجات، بانحراف معياري = (٦٥٤ , ٠ درجة).

١٢ـ إن عبارة «تعزيز الثقة المتبادلة مع المواطنين والمعنيين بالخدمة بإشراكهم في صنع السياسات» احتلت الترتيب الثاني عشر، حيث بلغت قيمة المتوسـط الحسابي لدرجة الموافقة على أهميته، مـن وجهـة نظر أفـراد الدراسـة = ٢٩٨ , ٤ درجة مـن (٥) درجات، بانحـراف معياري = (٧٤٥ , ٠ درجة).

٦ ـ هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية؟

سوف يقوم الباحث بالتعرف على الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية (جهة العمل، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي)، وذلك باستخدام اختبار (T ـ test) أو اختبار المقارنة بين مجموعتين مستقلتين (Independent ـ Samples T ـ test). إلى جانب اختبار (T ـ test) أو ما يسمى اختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه (One ـ way Analysis of Variance) والذي يرمز له اختصاراً بـ (ANOVA)، ويستخدم في إجراء المقارنة بين عدة مجموعات مستقلة، وإذا تبين أن هناك اختلاف بين المتوسطات في اختبار تحليل التباين يقوم الباحث باستخدام اختبار شيفيه Scheffe البعدي لتحديد موضع الاختلاف بين كل مجموعتين على حدة (أحد الاختبارات الثنائية البعدية). وفيما يلي عرض هذه النتائج وتحليلها وتفسيرها:

أولاً: الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف جهة العمل

الجدول رقم (٣٠)

نتائج اختبار (t ـ test) أو تحليل التباين لدراسة الفروقات في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها الرئيسة باختلاف جهة العمل

محاور الدراسة	جهة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية (شيفيه)
١ ـ مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية.	١ ـ ديوان المظالم	٢,٤٤٢	٠,٤٤١	٦,٦٠٣	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	(٢)، (٣) أقل من (٤) & (٣) أقل من (٥)
	٢ ـ هيئة الرقابة والتحقيق بالرياض	٢,٣٧٦	٠,٧١٧			
	٣ ـ ديوان المراقبة العامة بالرياض	٢,١٧٤	٠,٦٠١			
	٤ ـ إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات بالرياض	٢,٩٧٧	١,٠٢٧			
	٥ ـ شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات بالرياض	٢,٧٤٨	٠,٩٣١			
	٦ ـ قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٢,٣٨٧	٠,٧٧٦			
	٧ ـ قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٢,٦٦٨	٠,٩٦٦			
٢ ـ مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد.	١ ـ ديوان المظالم	٢,٨٨٤	٠,٥٧٨	٤,٧٣٨	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	(٣) أقل من (٢) ومن (٤)
	٢ ـ هيئة الرقابة والتحقيق	٣,٠١١	٠,٧٣			
	٣ ـ ديوان المراقبة العامة	٢,٥٨٨	٠,٦٩١			
	٤ ـ إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات	٣,٢٣٤	٠,٩١٣			
	٥ ـ شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات	٣,٠٠٨	٠,٩٠٧			
	٦ ـ قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٢,٧٩٥	٠,٦٣٢			
	٧ ـ قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٣,٠٧	١,٠١٦			

محاور الدراسة	جهة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية (شيفيه)
٣ ـ أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية.	١ ـ ديوان المظالم	٣,٢١١	٠,٧٥٧	٣,٣٠١	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٤*	٤ ـ أقل من ١ ـ & ٣ ـ أكبر من ٢ ـ
	٢ ـ هيئة الرقابة والتحقيق	٣,٤١٤	٠,٦٢٨			
	٣ ـ ديوان المراقبة العامة	٣,٦٨٦	٠,٥٣١			
	٤ ـ إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات	٣,٧٦٥	٠,٧٢٣			
	٥ ـ شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات.	٣,٥٨٧	٠,٨٠٨			
	٦ ـ قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٣,٦٣١	٠,٥٨٥			
	٧ ـ قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٣,٤٤٣	٠,٧٥			
٤ ـ أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.	١ ـ ديوان المظالم	٤,٠٩١	٠,٣٨١	٤,٣٤٨	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٠*	٣ ـ أكبر من ٢ ـ ومن ٧ ـ
	٢ ـ هيئة الرقابة والتحقيق	٤,٠١٥	٠,٦٦٦			
	٣ ـ ديوان المراقبة العامة	٤,٣٣٨	٠,٣٨١			
	٤ ـ إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات	٤,٢٤١	٠,٥٤٨			
	٥ ـ شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات	٤,١٦٥	٠,٥			
	٦ ـ قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٤,٢٨٧	٠,٣٦٥			
	٧ ـ قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٣,٨٨٧	٠,٩٦١			
٥ ـ أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	١ ـ ديوان المظالم	٤,٤٠٣	٠,٥٥٢	١,٦٦٦	٠,١٢٩	لا يوجد
	٢ ـ هيئة الرقابة والتحقيق بالرياض	٤,٥٨٣	٠,٤٧٥			
	٣ ـ ديوان المراقبة العامة بالرياض	٤,٦٧٤	٠,٤٢١			
	٤ ـ إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات	٤,٥٣٥	٠,٥٤٨			
	٥ ـ شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات	٤,٦٢٤	٠,٤٠٦			
	٦ ـ قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض	٤,٧٤٢	٠,٢٣٨			
	٧ ـ قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة	٤,٥٧٩	٠,٥٧١			

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).   * دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

توضح نتائج الجدول السابق رقم (٣٠) ما يلي:

أولاً: إن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية) تجاه درجة التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية ـ باختلاف جهة العمل، حيث كانت قيمة الخطأ من النوع الأول (أو ما يسمى بمستوى الدلالة المحسوبة) وهو = (صفر) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري (أو مستوى المعنوية) المفترض مسبقاً من الباحث وهو = (٠,٠٥). وبعد إجراء الاختبارات الثنائية البعدية عن طريق اختبار (شيفيه)، تبين ما يلي (من وجهة نظر أفراد الدراسة):

إن درجة التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق، وديوان المراقبة العامة**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات**).

إن درجة التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المراقبة العامة**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات**).

ثانياً: إن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة قضايا الفساد الإداري في القطاعات الحكومية) تجاه درجة التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية ، عن فسادها إن وجد ـ باختلاف جهة العمل، حيث كانت قيمة الخطأ من النوع الأول (أو ما يسمى بمستوى الدلالة المحسوبة) وهو = (صفر) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري (أو مستوى المعنوية) المفترض مسبقاً من الباحث وهو = (٠,٠٥). وبعد إجراء الاختبارات الثنائية البعدية عن طريق اختبار (شيفيه)، تبين ما يلي (من وجهة نظر أفراد الدراسة):

إن درجة التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المراقبة العامة**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق**)، **وأقل أيضاً** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات**).

ثالثاً: إن هنـاك اختلافـات ذات دلالـة إحصائية في آراء أفراد الدراسـة (العاملـين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفسـاد الإداري في القطاعات الحكومية) تجاه درجة شيوع أنماط الفساد الإداري الشائعة بوجه عام في القطاعات الحكومية ـ باختلاف جهة العمل، حيث كانت قيمة الخطأ من النوع الأول (أو ما يسمى بمستوى الدلالة المحسوبة) وهو = (٠,٠٠٤) أقل من قيمة مسـتوى الدلالة النظري (أو مسـتوى المعنوية) المفترض مسبقاً من الباحث وهـو = (٠,٠٥). وبعد إجـراء الاختبارات الثنائية البعدية عن طريق اختبار (شـيفيه)، تبين ما يلي (من وجهة نظر أفراد الدراسة):

إن درجة شيوع أنماط الفساد الإداري الشائعة بوجه عام في القطاعات الحكومية من وجهة نظر العاملين في (**إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات**) كان **أكبر** بشـكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المظالم**).

إن درجة شـيوع أنماط الفسـاد الإداري الشـائعة بوجـه عام في القطاعـات الحكومية من وجهـة نظـر العاملين في (**ديوان المراقبـة العامة**) كان **أكبر** بشـكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق**).

رابعـاً: إن هنـاك اختلافـات ذات دلالة إحصائيـة في آراء أفراد الدراسـة (العاملين في الأجهزة المعنيـة بمكافحـة الفسـاد الإداري في القطاعات الحكومية) تجاه درجـة الموافقة على حدة المعوقـات التـي تحد من تطبيق الشـفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكوميـة ـ باختلاف جهـة العمـل، حيث كانت قيمة الخطأ من النوع الأول (أو ما يسـمى بمسـتوى الدلالة المحسـوبة) وهو = (الصفر) أقل من قيمة مسـتوى الدلالة النظري (أو مستوى المعنوية) المفترض مسـبقاً من الباحث وهـو = (٠,٠٥). وبعد إجراء الاختبارات الثنائية البعدية عن طريق اختبار (شيفيه)، تبين ما يلي (من وجهة نظر أفراد الدراسة):

إن درجة الموافقة على حدة المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكوميـة من وجهة نظـر العاملين في (ديوان المراقبة العامة) كان **أكبر** بشـكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق**) وأكبر أيضا بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة**).

ثانياً: الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف طبيعة العمل:

الجدول رقم (٣١)

نتائج اختبار (t ـ test) لدراسة الفروقات في آراء أفراد تجاه محاورها الرئيسة باختلاف طبيعة العمل

محاور الدراسة	طبيعة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية
١ ـ مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية.	مدني	٢,٤٤٢	٠,٤٤١	٠,٥٣٦	٠,٥٩٥*	لا يوجد
	عسكري	٢,٣٧٦	٠,٧١٧			
٢ ـ مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد.	مدني	٢,٨٨٤	٠,٥٧٨	٠,٧١٥ ـ	٠,٤٧٦*	لا يوجد
	عسكري	٣,٠١١	٠,٧٣			
٣ ـ أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية.	مدني	٣,٢١١	٠,٧٥٧	١,٢٥٦ ـ	٠,٢١٢*	لا يوجد
	عسكري	٣,٤١٤	٠,٦٢٨			
٤ ـ أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.	مدني	٤,٠٩١	٠,٣٨١	٠,٤٧٩	٠,٦٣٣*	لا يوجد
	عسكري	٤,٠١٥	٠,٦٦٦			
٥ ـ أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	مدني	٤,٤٠٣	٠,٥٥٢	١,٤٧٩ ـ	٠,١٤٢*	لا يوجد
	عسكري	٤,٥٨٣	٠,٤٧٤			

* يوجد اختلاف دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

أظهرت نتائج الجدول السابق رقم (٣١) أنه **ليس هناك اختلافات** ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) **تجاه جميع محاور الدراسة** ـ باختلاف طبيعة العمل، حيث كانت **جميع** قيم الخطأ من النوع الأول (أو ما يسمى بمستوى الدلالة المحسوبة) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري (أو مستوى المعنوية) المفترض مسبقاً من الباحث وهو = (٠,٠٥).

ثالثاً: الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف المستوى التعليمي:

الجدول رقم (٣٢)

نتائج اختبار (F ـ test) لدراسة الفروقات في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها الرئيسة باختلاف المستوى التعليمي

محاور الدراسة	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية
١ ـ مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية.	١ ـ ثانوي فأقل	٢,٤٦٦	٠,٨٦١	٢,٩٠٠	٠,٠٣٥*	لم يتبين وجود فروقات
	٢ ـ دبلوم	٢,١٩٧	٠,٨٦٣			
	٣ ـ بكالوريوس	٢,٥٢٦	٠,٨٠٢			
	٤ ـ دراسات عليا	٢,٢٥٤	٠,٦٨١			
٢ ـ مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها.	١ ـ ثانوي فأقل	٣,١٩	٠,٧٩٧	٣,٦١٨	٠,٠١٣*	(١) أكبر من (٤)
	٢ ـ دبلوم	٢,٨١٧	٠,٧٣٨			
	٣ ـ بكالوريوس	٢,٩٠٩	٠,٨٠٢			
	٤ ـ دراسات عليا	٢,٦٧٣	٠,٧٤١			
٣ ـ أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية.	١ ـ ثانوي فأقل	٣,٤٥٩	٠,٦٣٤	٠,٨٦١	٠,٤٦٢	لا يوجد
	٢ ـ دبلوم	٣,٧١٤	٠,٣٤٧			
	٣ ـ بكالوريوس	٣,٥٦	٠,٦٦٧			
	٤ ـ دراسات عليا	٣,٥٣	٠,٧٤٣			
٤ ـ أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.	١ ـ ثانوي فأقل	٤,١١١	٠,٤٩٧	٢,٧١٣	٠,٠٥*	يوجد
	٢ ـ دبلوم	٤,٣٥	٠,٤٦٥			
	٣ ـ بكالوريوس	٤,١١٢	٠,٦٤٣			
	٤ ـ دراسات عليا	٤,٢٩٨	٠,٤٠٧			

محاور الدراسة	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية
٥ ـ أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	١ ـ ثانوي فأقل	٤,٦٥٧	٠,٤٦٤	٠,٨٤١	٠,٤٧٢	لا يوجد
	٢ ـ دبلوم	٤,٧١٦	٠,٤٦٦			
	٣ ـ بكالوريوس	٤,٥٨٧	٠,٤٧٤			
	٤ ـ دراسات عليا	٤,٦٣١	٠,٤١٨			

* دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

أظهرت نتائج الجدول السابق رقم (٣٢) ما يلي:

أولاً: إن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) تجاه درجة التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها ـ باختلاف المستوى التعليمي، حيث كانت قيمة الخطأ من النوع الأول (أو ما يسمى بمستوى الدلالة المحسوبة) = (٠,٠١٣) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري (أو مستوى المعنوية) المفترض مسبقاً من الباحث = (٠,٠٥). وبعد إجراء الاختبارات الثنائية البعدية عن طريق اختبار (شيفيه)، تبين ما يلي (من وجهة نظر أفراد الدراسة):

إن درجة التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات المستوى التعليمي **(ثانوي أو أقل)** كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات المستوى التعليمي **(الدراسات العليا)**.

رابعاً: الفروقات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي:

الجدول رقم (٣٣)

نتائج اختبار (F ـ test) لدراسة الفروقات في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها الرئيسة باختلاف عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي

محاور الدراسة	فئات عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية
١ ـ مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية.	١ ـ أقل من ٥ ـ سنوات.	٢,٤١٦	٠,٥٦٣	١,٤٣٦	٠,٢٣٢	لا يوجد
	٢ ـ من ٥ ـ إلى أقل من (١٠)	٢,٥٩٣	٠,٨١٦			
	٣ ـ من (١٠) إلى أقل من (٢٠)	٢,٣٤	٠,٨١٢			
	٤ ـ من (٢٠) سنة فأكثر.	٢,٥٠٣	٠,٨٦٥			
٢ـ مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها	١ ـ أقل من ٥ ـ سنوات.	٢,٨٩	٠,٥٣٧	١,٨٤٣	٠,١٣٩	لا يوجد
	٢ ـ من ٥ ـ إلى أقل من (١٠)	٢,٩١٥	٠,٨٥٤			
	٣ ـ من (١٠) إلى أقل من (٢٠)	٢,٧٦٤	٠,٨٦٥			
	٤ ـ من (٢٠) سنة فأكثر.	٢,٩٩٨	٠,٧٩٧			
٣ـ أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية .	١ ـ أقل من ٥ ـ سنوات.	٣,٥٥٤	٠,٥٤٩	٠,٠٤٩	٠,٩٨٦	لا يوجد
	٢ ـ من ٥ ـ إلى أقل من (١٠)	٣,٥٨٩	٠,٦٣٦			
	٣ ـ من (١٠) إلى أقل من (٢٠)	٣,٥٥٧	٠,٧٤٩			
	٤ ـ من (٢٠) سنة فأكثر.	٣,٥٤٥	٠,٦٣			
٤ ـ أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.	١ ـ أقل من ٥ ـ سنوات.	٣,٩٣٣	٠,٧	٥,٢١٦	٠,٠٠٠** ٠,٠٠٢*	١ ـ أقل من ٣ـ ومن ٤ ـ
	٢ ـ من ٥ ـ إلى أقل من (١٠)	٤,٠٣٤	٠,٦٧٥			
	٣ ـ من (١٠) إلى أقل من (٢٠)	٤,٢٠٧	٠,٥٦١			
	٤ ـ من (٢٠) سنة فأكثر.	٤,٢٦	٠,٤٨٧			

محاور الدراسة	فئات عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	الاختلافات ذات الدلالة الإحصائية
٥ـأهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.	١ ـ أقل من ٥ ـ سنوات.	٤,٥٢٦	٠,٥٨٢	١,١٢٩	٠,٣٣٧	لا يوجد
	٢ ـ من ٥ ـ إلى أقل من (١٠)	٤,٥٦١	٠,٣٦٥			
	٣ـ من (١٠) إلى أقل من (٢٠)	٤,٦٣٩	٠,٤٤٧			
	٤ ـ من (٢٠) سنة فأكثر.	٤,٦٤١	٠,٤٤٦			

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١). * دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

أظهرت نتائج الجدول السابق رقم (٣٣) ما يلي:

أولاً: إن هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة (العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض) تجاه درجة الموافقة على حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ـ باختلاف فئات عدد سنوات الخبرة، حيث كانت قيمة الخطأ من النوع الأول (أو ما يسمى بمستوى الدلالة المحسوبة) = (٠,٠٠٢) أقل من قيمة مستوى الدلالة النظري (أو مستوى المعنوية) المفترض مسبقاً من الباحث = (٠,٠٥). وبعد إجراء الاختبارات الثنائية البعدية عن طريق اختبار (شيفيه)، تبين ما يلي (من وجهة نظر أفراد الدراسة):

إن درجة الموافقة على حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات سنوات الخبرة الصغيرة (**أقل من ٥ سنوات**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات سنوات الخبرة الكبيرة (**من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة**).

إن درجة الموافقة على حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات سنوات الخبرة الصغيرة (**أقل من ٥ سنوات**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات سنوات الخبرة الكبيرة (**من ٢٠ سنة فأكثر**).

يتضح مما سبق أنة **لا يوجد اختلافات كثيرة** ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة نحو محاورها المختلفة باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، وهذا يعنى أنه **هناك اتجاه عام لدى أفراد الدراسة** بشأن محاورها المختلفة سواء من حيث مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية، أو من حيث مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد، أو من حيث درجة شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية ، أو من حيث درجة حدة المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ، أو من حيث أهمية السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

الفصل الخامس

خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها

٥ . ١ خلاصـة الدراسـة.

٥ . ٢ أهم نتائج الدراسة.

٥ . ٣ التوصيـــــــات.

الفصل الخامس

خلاصة الدراسة وأهم نتائجها وتوصياتها

في هـذا الفصل سـوف يقوم الباحث بعرض ملخص لمحتوى الدراسـة وأهـم النتائج التي توصلـت إليهـا إلى جانـب مجموعة من التوصيات التـي يوصي بها من خلال مـا توصل إليه من نتائـج ـ ونسـأل الله عز وجل أن يجعل هذه الدراسـة قد وفقت في تحقيـق أهدافها، والتي تتمثل أهميتها في إعطاء صورة واضحة وصادقة عن آراء أفراد الدراسة من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفسـاد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض حول دور الشفافية والمساءلة في الحـد مـن الفسـاد الإداري في القطاعات الحكوميـة ، وما توصلت إليه مـن نتائج وتوصيات استنتجت من خلال تحليل وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد الدراسة عن طريق أداة الدراسة (الإستبانة). وذلك على النحو التالي:

٥ . ١ خلاصة الدراسة

اشـتملت هـذه الدراسـة على خمسـة فصـول تضمن الفصـل الأول على مشـكلة الدراسـة وأبعادها وناقش من خلاله الباحث مشكلة الدراسة، وأهميتها، وأهدافها، وتساؤلاتها، ومفاهيم ومصطلحات الدراسة.

أما بالنسـبة للفصل الثاني فقد تضمن الخلفية النظرية للدراسة حيث تطرق للإطار النظري لــ الشـفافية: (مفهومها، أهميتهـا، المتطلبات الأساسـية لتعزيزها، أنواعها، مسـتوياتها، وبعض المشـكلات التي تواجه تطبيقها)، وللمسـاءلة: (مفهومها، أهميتهـا، مبادئها، مكوناتها، أنواعها، أهـم المعوقـات التي تواجـه تطبيقها، سـبل تعزيـز تطبيقهـا، ودور الموطن في تحقيق المسـاءلة)، وعلاقة الشـفافية والمسـاءلة بالحكمانية.. والشـفافية والمساءلة من منظور إسـلامي.. ثم الفساد الإداري(ماهيتـه، أسـبابه، وآثـاره، وأهـم السـبل لمكافحتـه، ومنهـا بعض الجهـود والتجارب الدوليـة والإقليميـة والمحلية لتعزيز الشـفافية والمسـاءلة للحد من الفسـاد الإداري.. بالإضافة إلى اسـتعراض عدد من الدراسـات السـابقة ذات العلاقـة وأهم النتائج التـي توصلت لها تلك

الدراسـات ومن ثم مقارنتها مع هذه الدراسـة للوقوف على أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين هذه الدراسة، واستفادة الباحث من تلك الدراسات.

أما بالنسـبة للفصـل الثالث فقـد تناول الإجـراءات المنهجية للدراسـة (منهجية الدراسـة وإجراءاتهـا) وفيـه أوضح الباحث أنه اسـتخدم في هذه الدراسـة المنهج الوصفـي التحليلي (أو ما يسـمى بالمسـح الاجتماعي) الذي يعد أنسـب المناهـج لاسـتطلاع آراء المبحوثين وصولا إلى معطيات عامة توضح مشـكلة البحث وكيفية مواجهتها. واسـتعرض الباحث مجتمع الدراسـة الـذي يمثل جميع العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفسـاد الإداري في القطاعات الحكومية بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٦٦٩) فرداً، وهذه الجهات تتمثل في سـبع فئات رئيسـة، الأولى تمثـل المحققـين في هيئة الرقابة والتحقيـق بمدينة الرياض، والـذي يقدر عددهـم بحـوالي (٢٠٠) محقـق تقريبـاً، والثانيـة تمثل المراقبـين والفنيين في ديـوان المراقبة العامـة بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٢٥٠) مراقب تقريباً، والثالثة تمثل جميع القضاة العاملين في ديوان المظالم في مجال مكافحة الفساد الإداري في مدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (١٩) قـاضي، والرابعـة تمثـل جميع الضبـاط وصف الضباط العاملين في شـعبة مكافحة غسـل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات بمدينة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٤٠) ضابـط وصف ضابط، والخامسـة تمثل جميع الضباط وصف الضبـاط العاملين في إدارة مكافحة التزويـر بالمديرية العامة للجوازات بالرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٥٠) ضابط وصف ضابط، والسادسة تمثل جميع الضباط وصف الضباط العاملين في قسم التحقيقات بشرطة منطقة الرياض، والذي يقدر عددهم بحوالي (٥٠) ضابط وصف ضابط، والسابعة تمثل جميع الموظفين العامليـن في قسـم التحقيقات بجريدتي الريـاض والجزيرة، والذي يقـدر عددهم بحوالي (٦٠) موظف. وقد اعتمد الباحث على أسـلوب الحصر الشـامل في سـحب أفراد الدراسة من الفئات من الثالثة إلى السـابعة، وذلك نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسـة في هذه الفئات، في حين اعتمد الباحث على أسـلوب العينة عند سـحب أفراد الدراسـة من الفئتين الأولى والثانية، وذلك نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسـة في هذه الفئات، وقام بسـحب عينة عشوائية بسيطة حجمها (١٣٢) مـن الفئـة الأولى، وحجمها (١٥٢) من الفئة الثانية. وبالتـالي أصبح حجم العينة الكلية التي تم

سحبها من جميع فئات أفراد مجتمع الدراسة هو (٥٠٣) فرداً وقد تم استرجاع (٣٥٥) إستبانة صالحة للتحليل بنسبة استرجاع بلغت (٧٠,٦٪)، ثم قام باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية المناسبة حتى استطاع تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

وأوضح الباحث في هذا الفصل أيضاً كيفية إعداد أداة الدراسة «الاستبانة» الموجهة إلى شرائح الدراسة المختلفة، والتي احتوت على بيانات أولية (الشخصية والوظيفية) لأفراد الدراسة، وهذه المتغيرات كانت عن (جهة العمل، المستوى التعليمي، طبيعة العمل، الرتبة للعسكريين، والمرتبة للمدنيين، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي). كما احتوت الاستبانة على محاور الدراسة الأساسية وهي:

المحور الأول: ويهدف هذا المحور إلى تحديد مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية (وذلك للإجابة على التساؤل الأول من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٠) عبارات توضح مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم عن هذه العبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

المحور الثاني: ويهدف هذا المحور إلى تحديد (درجة/ مستوى) الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن **فسادها** (وذلك للإجابة على التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٠) عبارات توضح مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم عن هذه العبارات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

المحور الثالث: ويهدف هذا المحور إلى تحديد أهم أنماط الفساد الإداري شيوعاً في القطاعات الحكومية (وذلك للإجابة على التساؤل الثالث من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٠) أنماط للفساد، **وتم** سؤال أفراد الدراسة عن درجة شيوع هذه الأنماط في الفساد الإداري في القطاعات الحكومية وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

المحور الرابع: ويهدف هذا المحور إلى تحديد أهم المعوقات التي قد تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (وذلك للإجابة على التساؤل الرابع من تساؤلات

الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١١) معوق أو عبارة، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم على وجود هذه المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

المحور الخامس: ويهدف هذا المحور إلى تحديد أهم السبل المناسبة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (وذلك للإجابة على التساؤل الخامس من تساؤلات الدراسة)، وقد احتوى هذا المحور على (١٢) عبارة، وتم سؤال أفراد الدراسة عن درجة موافقتهم على أهمية هذه السبل في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، وذلك وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي.

وبين الباحث في هذا الفصل أيضاً إجراءات صدق الاستبانة والذي تم قياسه من خلال نوعين من الصدق، الأول ويسمى بصدق المحكمين حيث قام الباحث بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي العلم والخبرة والمتخصصين في العلوم الإدارية، والأمنية، وعلوم الحاسب الآلي، والإحصاء، ومنهجية البحوث، ومختصين في الجهات ذات العلاقة بالدراسة، والنوع الثاني من الصدق الذي قام الباحث بقياسه ما يسمى بصدق العناصر أو الصدق البنائي. وفي هذا الجزء أيضا قام الباحث بقياس ثبات الإستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ (α) (Cronbach's Alpha) لكل عبارة على حدة (ثبات العبارات) وللمحاور بوجه عام، وفي نهاية هذا الجزء توصل إلى الإستبانة في صورتها النهائية والتي تعد إستبانة صادقة فيما أعدته لقياسه وثابتة بدرجة عالية، مما أمكن الباحث من تطبيقها بثقة عالية.

أما الفصل الرابع فقد عرض الباحث من خلاله بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها وتحليل وتفسير نتائجها تحليلا وصفيا وتحليلا استدلاليا باستخدام الطرق الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة المتغيرات في هذه الدراسة.

وفي الفصل الخامس من هذه الدراسة قام الباحث بتلخيص، وعرض أهم نتائجها واقتراح توصياتها.

٥ . ٢ أهم نتائج الدراسة

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج عن خصائص أفراد الدراسة من العاملين في الجهات المعنية بالمتابعة أو بالتحقيق أو بمحاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، إضافة إلى آرائهم حول موضوع الدراسة « دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية».

ومن أهم تلك النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

النتائج المتعلقة بالبيانات الأولية لأفراد الدراسة

أظهرت النتائج ما يلي:

١ ـ إن أكثر الجهات تمثيلاً بين أفراد الدراسة كانت «هيئة الرقابة والتحقيق» و «ديوان المراقبة العامة» بنسبة (٧ ,٢٨٪)، (٥ ,٢٨٪) على الترتيب، يليها « إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات» بنسبة (٧ ,١٠٪)، يليها « شعبة التحقيقات بشرطة منطقة الرياض» بنسبة (٣ ,٩٪)، يليها « شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات»ثم «قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة» بنسبة (٧ ,٨٪) لكلُ منهما على الترتيب، وأخيراً يأتي «ديوان المظالم» بنسبة (٤ ,٥٪) من إجمالي أفراد الدراسة.

٢ ـ إن المستوى التعليمي الشائع بين أفراد الدراسة كان مستوى (البكالوريوس) بنسبة (٤ ,٦٣٪)، يليه مستوى (الماجستير) بنسبة (٩ ,١٤٪)، ثم مستوى (الثانوية أو أقل) بنسبة (٣ ,١١٪)، ثم مستوى (الدبلوم) بنسبة (٢ ,٨٪)، أخيراً يأتي مستوى (الدكتوراه) بنسبة (٣ ,٢٪) من إجمالي أفراد الدراسة.

٣ ـ إن غالبية أفراد الدراسة كانوا من المدنيين إذ مثلوا ما نسبته (٣ ,٧١٪)، في حين مثل العسكريين ما نسبته (٧ ,٢٨٪) من إجمالي أفراد الدراسة.

٤ ـ إن المرتبة المدنية الشائعة بين أفراد الدراسة كانت «من السابعة إلى التاسعة» بنسبة (٢ ,٤٣٪) من المدنيين، يليها المرتبة المدنية «من العاشرة إلى الثانية عشرة» بنسبة (٧ ,٢٥٪)، ويليها

المرتبة المدنية «من الأولى إلى السادسة» بنسبة (٦ , ١٦٪)، ثم المرتبة المدنية «من الثالثة عشرة إلى الرابعة عشرة» بنسبة (٢ , ٦٪)، ثم المرتبة المدنية القضاة «ملازم قاضي إلى قاضي (أ) » بنسبة (٣ , ٣٪)، ثم «رئيس محكمة (ب) أو (أ)» بنسبة (٥ , ٢٪)، ثم «وكيل محكمة (ب أو (أ)» بنسبة (٧ , ١٪)، ثم المرتبة «وكيل محكمة (ب) أو (أ)» بنسبة (٧ , ١٪)، ثم المرتبة «قاضي إلى رئيس محكمة استئناف» و «المرتبة الخامسة عشرة أو أعلى» بنسبة (٤ , ٠٪) لكلاً منهما على حدة.

٥ ـ إن الرتبة العسكرية الشائعة بين أفراد الدراسة كانت رتبة (المقدم) بنسبة (٥ , ٢٢٪)، يليه رتبة (صف الضابط) بنسبة (٧ , ١٤٪)، يليه رتبة (الملازم) و(النقيب) و(عقيد) بنسبة (٧ , ١٣٪) لكلٍ منهم على حدة، يليها رتبة (الرائد) و (عميد أو أعلى) بنسبة (٨ , ١٠٪) لكلٍ منهم على حدة من إجمالي أفراد الدراسة من العسكريين .

٦ ـ بلغ متوسط عدد سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية للفرد الواحد (٧ , ١٥) سنة تقريباً بانحراف معياري (٢ , ٩) سنة.

النتائج الخاصة بمستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية بوجه عام (من وجهة نظر أفراد الدراسة) ـ مستوى منخفض بمتوسط عام بلغ (٤٤٥ , ٢ درجة من ٥ درجات).

كما أظهرت النتائج أيضا مجموعة من المؤشرات التي تُظهر هذا الضعف في مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية، وذلك من وجهة نظر أفراد الدراسة، كما يلي:

١ ـ إن « مستوى حرص القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها» مستوى متوسط بمتوسط بلغ (٠٣٧ , ٣ درجة من ٥ درجات).

٢ ـ إن «مستوى التزام القطاعات الحكومية بتوفير اللوحات الإرشادية والكتيبات والأدلة اللازمة لتوعية المعنيين بالخدمة» مستوى متوسط وبدرجة بلغت (٣,٠١٧ درجة من ٥ درجات).

٣ ـ إن «مستوى التزام القطاعات الحكومية بحق المواطنين في الوصول والإطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة» مستوى منخفض بمتوسط بلغ(٢,٨٥٣ درجة من ٥ درجات).

٤ ـ إن «مستوى وضوح وتحديد مهام الوظائف في القطاعات الحكومية بطريقة مكتوبة ومعلنة» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٤٨٢ درجة من ٥ درجات).

٥ ـ إن «مستوى سماح القطاعات الحكومية لدخول المواطنين ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني مواقعها لمتابعة أدائها» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٢٩٣ درجة من ٥ درجات).

٦ ـ إن «مستوى التزام الأجهزة القضائية والتنفيذية بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من تثبت إدانتهم» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٢٧٤ درجة من ٥ درجات).

٧ ـ إن مستوى «سياسات التوظيف والترقية في القطاعات الحكومية مبنية على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٢٦٥ درجة من ٥ درجات).

٨ ـ إن مستوى «التزام القطاعات الحكومية بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٢٣١ درجة من ٥ درجات).

٩ ـ إن مستوى «التزام القطاعات الحكومية بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة» مستوى منخفض جداً بمتوسط بلغ (٢,٠١٤ درجة من ٥ درجات).

١٠ ـ إن مستوى «التزام القطاعات الحكومية بحرية وسائل الإعلام في الحصول ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري» مستوى منخفض جداً بمتوسط بلغ (١,٩٩٧ درجة من ٥ درجات).

النتائج الخاصة بمستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها ـ إن وجد (من وجهة نظر أفراد الدراسة) ـ مستوى منخفض بمتوسط عام بلغ (٢,٨٩٣ درجة من ٥ درجات).

كما أظهرت النتائج أيضا مجموعة من المؤشرات التي تُظهر هذا الانخفاض النسبي في مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها ـ إن وجد، وذلك من وجهة نظر أفراد الدراسة، كما يلي:

١ ـ إن مستوى «التزام القطاعات الحكومية بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظة على وثائقها من العبث المتعمد والإتلاف حسب اللوائح المحددة لمدد الحفظ» مستوى عالي بمتوسط بلغ (٣,٥٣٣ درجة من ٥ درجات).

٢ ـ إن «مستوى التزام الأجهزة الرقابية بتقديم تقارير أداء دورية للجهات العليا بكل وضوح ودقة» مستوى عالي بمتوسط بلغ (٣,٤٤ درجة من ٥ درجات).

٣ ـ إن «مستوى التزام لأجهزة الرقابية بمساءلة كافة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز» مستوى عالي بمتوسط بلغ (٣,٢٨٧ درجة من ٥ درجات).

٤ ـ إن «مستوى إلزام القطاعات الحكومية جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها» مستوى متوسط بمتوسط بلغ (٣,٠٦٥ درجة من ٥ درجات).

٥ ـ إن مستوى «الأجهزة الرقابية لديها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٧٧١ درجة من ٥ درجات).

٦ ـ إن «مستوى التزام الأجهزة التنفيذية والقضائية بالتحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري دون تأخير» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٧٣٥ درجة من ٥ درجات).

٧ ـ إن مستوى «تملك الأجهزة الرقابية قنوات اتصال (خطوط الهاتف الساخنة ـ صناديق الشكاوي ـ مواقع على الإنترنت) لتقبل بلاغات الفساد الإداري، بالإضافة للاستقبال المباشر» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٧٠٧ درجة من ٥ درجات).

٨ ـ إن مستوى «عمل القطاعات الحكومية على تنمية الرقابة الذاتية للعاملين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة « مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٦٦٤ درجة من ٥ درجات).

٩ ـ إن مستوى «الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,٥٨٢ درجة من ٥ درجات).

١٠ ـ إن مستوى «التزام القطاعات الحكومية بأحقية المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها» مستوى منخفض بمتوسط بلغ (٢,١٥٧ درجة من ٥ درجات).

النتائج الخاصة بدرجة شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في القطاعات الحكومية (من وجهة نظر أفراد الدراسة) مستوى عالي بمتوسط عام بلغ (٣,٥٥٦ درجة من ٥ درجات).

كما أظهرت النتائج أيضا أن أكثر أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية شيوعاً (من وجهة نظر أفراد الدراسة) كما يلي:

١ ـ بلغ متوسط شيوع «الوساطة والمحسوبية» (٤,٦٣١ درجة من ٥ درجات)

٢ ـ بلغ متوسط شيوع «استغلال النفوذ» (٣,٧٦٤ درجة من ٥ درجات).

٣ ـ بلغ متوسط شيوع «الرشوة» (٣,٧٢١ درجة من ٥ درجات).

٤ ـ بلغ متوسط شيوع «المتاجرة بتأشيرات العمل» (٣,٦٧٥ درجة من ٥ درجات)

٥ ـ بلغ متوسط شيوع «إساءة استعمال السلطة» (٣,٦١٩ درجة من ٥ درجات).

٦ ـ بلغ متوسط شيوع «التزوير» (٣,٥٣ درجة من ٥ درجات).

٧ ـ بلغ متوسط شيوع «الاعتداء على المال العام (اختلاس) أو (إهمال وتفريط)» (٣,٥١٦ درجة من ٥ درجات).

٨ ـ بلغ متوسط شيوع «أخذ العمولات مقابل صفقات عقود المشتريات الحكومية» (٣,٤٩ درجة من ٥ درجات).

٩ ـ بلغ متوسط شيوع «تعطيل سير العمل لأهداف شخصية» (٢,٩٢٩ درجة من ٥ درجات).

١٠ ـ بلغ متوسط شيوع «تسهيل عمليات تهريب المخدرات أو ممنوعات أخرى» (٢,٦٥٨ درجة من ٥ درجات).

النتائج الخاصة بأهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (من وجهة نظر أفراد الدراسة) مستوى **عالي جداً** بمتوسط عام بلغ (٤,١٦٢ درجة من ٥ درجات).

كما أظهرت النتائج أيضا أن أكثر المعوقات حدة في تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية هي (من وجهة نظر أفراد الدراسة) كما يلي:

١ ـ بلغ متوسط حدة «عدم تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟)» (٤,٥٣٦ درجة من ٥ درجات).

٢ ـ بلغ متوسط حدة «شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة» (٤,٢٩٤ درجة من ٥ درجات).

٣ ـ بلغ متوسط حدة «عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتعزيز تطبيق الشفافية» (٤,٢٣٥ درجة من ٥ درجات).

٤ ـ بلغ متوسط حدة «تدني مستوى الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية)» (٤,١٩٤ درجة من ٥ درجات).

٥ ـ بلغ متوسط حدة «تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحيات الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية» (٤,١٦٢ درجة من ٥ درجات).

٦ ـ بلغ متوسط حدة «عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد الإداري» (١٣٥ , ٤ درجة من ٥ درجات).

٧ ـ بلغ متوسط حدة «تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة» (١٢٣ , ٤ درجة من ٥ درجات).

٨ ـ بلغ متوسط حدة «ضعف الوعي العام بأهمية الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري» (٠٩٤ , ٤ درجة من ٥ درجات).

٩ ـ بلغ متوسط حدة «عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم» (٠٣١ , ٤ درجة من ٥ درجات).

١٠ ـ بلغ متوسط حدة «تأخير الأجهزة التنفيذية والقضائية في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري» (٠١٧ , ٤ درجة من ٥ درجات).

١١ ـ بلغ متوسط حدة «تدني مستوى التزام القطاعات الحكومية بتزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل» (٩٧٢ , ٣ درجة من ٥ درجات).

النتائج الخاصة بأهم السبل التي تُسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أهمية مجموعة السبل المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية (من وجهة نظر أفراد الدراسة) مستوى **عالي جداً** بمتوسط عام بلغ (٦١٢ , ٤ درجة من ٥ درجات).

كما أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى أهمية **جميع** السبل المندرجة تحت هذا المحور **تُعد سُبل هامة بدرجة عالية جداً** في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وكان ترتيب هذا السبل كما يلي:

١ ـ بلغ متوسط أهمية «رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية والموارد المادية » (٧٤ , ٤ درجة من ٥ درجات).

٢ ـ بلغ متوسط أهمية «تحديث الأنظمة والتشريعات وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها» (٧٢٥, ٤ درجة من ٥ درجات).

٣ـ بلغ متوسط أهمية «تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟)» (٦٨٩, ٤ درجة من ٥ درجات).

٤ ـ بلغ متوسط أهمية «تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية، وكذلك الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري» (٦٨, ٤ درجة من ٥ درجات).

٥ ـ بلغ متوسط أهمية «إصدار الأنظمة والتشريعات ووضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة» (٦٦٩, ٤ درجة من ٥ درجات).

٦ ـ بلغ متوسط أهمية «إيجاد الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري» (٦٦٦, ٤ درجة من ٥ درجات).

٧ـ بلغ متوسط أهمية «التسريع في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري وإعلان تنفيذ عقوبة من تثبت إدانته» (٦٦٦, ٤ درجة من ٥ درجات).

٨ ـ بلغ متوسط أهمية «تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم الخدمة عن بُعد» (٦٥٣, ٤ درجة من ٥ درجات).

٩ ـ بلغ متوسط أهمية «تفعيل دور المدارس والجامعات ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة» (٥٥٧, ٤ درجة من ٥ درجات).

١٠ ـ بلغ متوسط أهمية «تفعيل دور الإعلام في كشف قضايا الفساد الإداري وإعلان أسماء المدانين فيها» (٥٤٢, ٤ درجة من ٥ درجات).

١١ ـ بلغ متوسط أهمية «الاستفادة من التجارب المتميزة في تطبيق الشفافية والمساءلة» (٤٧, ٤ درجة من ٥ درجات).

١٢ ـ بلغ متوسط أهمية «تعزيز الثقة المتبادلة مع المواطنين والمعنيين بالخدمة بإشراكهم في صنع السياسات» (٢٩٨, ٤ درجة من ٥ درجات).

النتائج الخاصة بالاختلافات ذات الدلالة الإحصائية في آراء أفراد الدراسة تجاه محاورها باختلاف متغيراتهم الشخصية والوظيفية

باختلاف جهة العمل:

١ ـ إن مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق، وديوان المراقبة العامة**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات**).

٢ ـ إن مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المراقبة العامة**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**شعبة مكافحة غسل الأموال في الإدارة العامة لمكافحة المخدرات**.

٣ ـ إن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد، من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المراقبة العامة**) كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق**)، **وأقل أيضاً** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات**).

٤ ـ إن مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري الشائعة بوجه عام في القطاعات الحكومية من وجهة نظر العاملين في (**إدارة مكافحة التزوير بالمديرية العامة للجوازات**) كان **أكبر** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المظالم**).

٥ ـ إن مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري الشائعة بوجه عام في القطاعات الحكومية من وجهة نظر العاملين في (**ديوان المراقبة العامة**) كان **أكبر** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق**).

٦ ـ إن مستوى الموافقة على حدة المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات من وجهة نظر العاملين في (ديوان المراقبة العامة) -كان أكبر بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**هيئة الرقابة والتحقيق**) وأكبر أيضا بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر العاملين في (**قسم التحقيقات بجريدتي الرياض والجزيرة**).

باختلاف طبيعة العمل:

أظهرت النتائج أنة **ليس هناك اختلافات** ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة (العاملين في الجهات المعنية بالمتابعة أو بالتحقيق في قضايا الفساد الإداري في القطاعات الحكومية) **تجاه جميع محاور الدراسة** ـ باختلاف طبيعة العمل (مدني أم عسكري).

باختلاف المستوى التعليمي:

إن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات المستوى التعليمي **(ثانوي أو أقل)** كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات المستوى التعليمي **(الدراسات العليا)**.

باختلاف عدد سنوات الخبرة في مجال العمل الحالي:

إن مستوى حدة المعوقات المندرجة تحت هذا المحور بوجه عام من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات سنوات الخبرة الصغيرة **(أقل من ٥ سنوات)** كان **أقل** بشكل ذي دلالة إحصائية من وجهة نظر أفراد الدراسة ذات سنوات الخبرة الكبيرة **(من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)**، **(٢٠ سنة فأكثر)**.

يتضح مما سبق أنة **لا يوجد اختلافات كثيرة** ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد الدراسة نحو محاورها المختلفة باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، وهذا يعنى أنه **هناك اتجاه عام لدى أفراد الدراسة** بشأن جميع محاورها المختلفة.

وللإجابة على التساؤل الرئيس للدراسة والخاص بتحديد دور **الشفافية والمساءلة** في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، قام الباحث بدراسة العلاقات ذات الدلالة الإحصائية بين متغيرات (مستوى التزام القطاعات الحكومية **بتطبيق الشفافية**، ومستوى التزام الأجهزة الرقابية **بمساءلة** القطاعات الحكومية عن فسادها) وبين متغير (مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية). وحيث أن المتغيرات السابقة مقاسة في الاستبانة بمقياس فئوي، فإن المقياس المناسب لدراسة علاقات الارتباط المختلفة بين هذه المتغيرات هو معامل الارتباط الخطي البسيط (معامل بيرسون للارتباط)، وذلك على النحو التالي:

الجدول رقم (٣٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين كل من متغيرات الشفافية والمساءلة وبين متغير درجة شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية

متغيرات الشفافية والمساءلة	درجة شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية.	
مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية.	معامل بيرسون للارتباط	- ٠,١٧٥
	مستوى الدلالة المحسوب	٠,٠٠١**
مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها.	معامل بيرسون للارتباط	- ٠,٢٤٢
	مستوى الدلالة المحسوب	٠,٠٠٠**

** دال إحصائيا عند مستوى معنوية (٠,٠١).

يتضح من خلال نتائج الجدول السابق رقم (٣٤) أن معامل الارتباط بين متغير مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية ومتغير مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بلغ (ـ ٠,١٧٥) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١ (حيث كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب أو قيمة الخطأ من النوع الأول ٠,٠٠١ أقل من مستوى المعنوية المحدد مسبقاً α= ٠,٠١)، مما يشير إلى وجود ارتباط (عكسية) وذات دلالة إحصائية بين متغير مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية ومتغير مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، بمعنى أنه كلما زاد مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية كلما قل مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية.

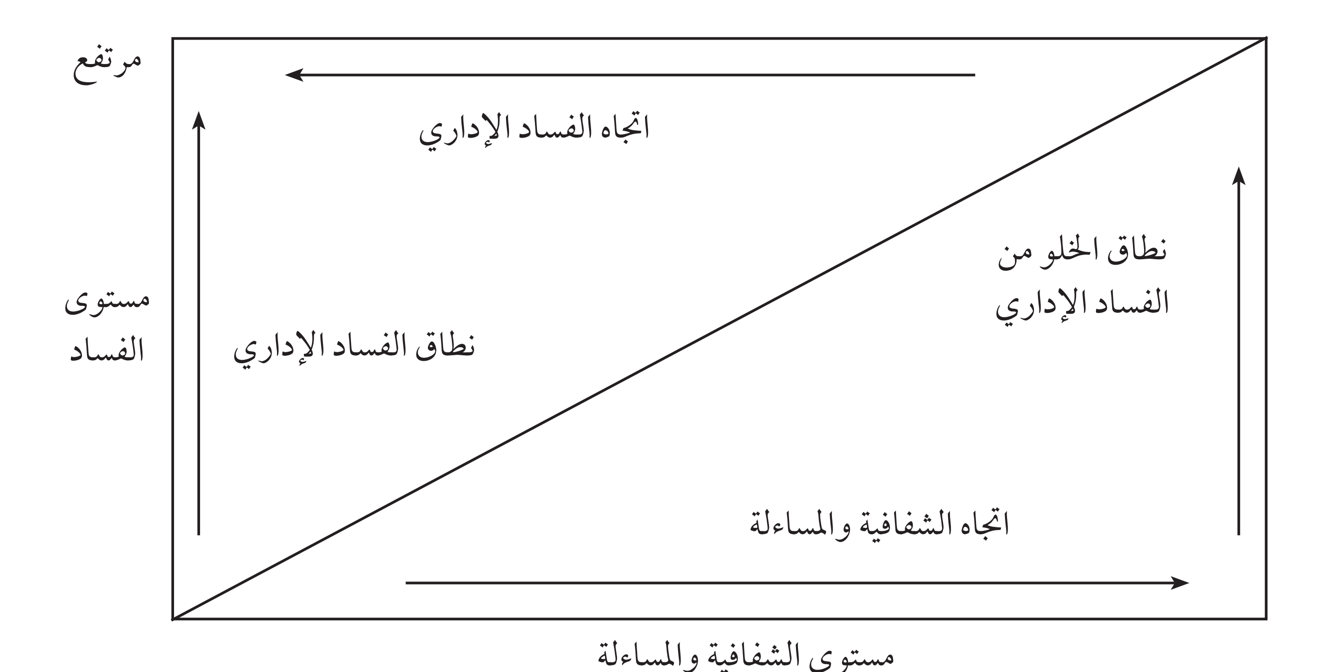
كما يتضح أن معامل الارتباط بين متغير مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها ومتغير مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية بلغ (ـ ٠,٢٤٢) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١ (حيث كانت قيمة مستوى الدلالة المحسوب أو قيمة الخطأ من النوع الأول ٠,٠٠٠ أقل من مستوى المعنوية المحدد مسبقاً α=

٠١, ٠)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط (عكسية) أيضا وذات دلالة إحصائية بين متغير مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها ومتغير ى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، بمعنى أنه كلما زاد مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها كلما قل مستوى شيوع أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية.

وعلى ضوء ما سبق وما توصلت إليه نتائج وأدبيات الدراسة خلص الباحث إلى أن هناك علاقة عكسية بين مستوى (الشفافية والمساءلة) من جهة وبين (مستوى الفساد الإداري) من جهة أخرى، حيث أنه كلما توسع وأمتد مستوى الشفافية والمساءلة توسع وزاد نطاق الخلو من الفساد الإداري، وكلما تدنت مستويات الشفافية والمساءلة ارتفع وتوسع نطاق الفساد الإداري، ويمكن توضيح ذلك بالشكل رقم ٦ ـ أدناه بتصرف.(أبو كريم، ٢٠٠٥م، ص ٤٤)

الشكل رقم (٦)

العلاقة العكسية بين (الشفافية والمساءلة والفساد الإداري*)



المصدر: أبو كريم، ٢٠٠٥م. بتصرف من الباحث

٥ . ٣ توصيات الدراسة

انطلاقاً من أدبيات الدراسة والنتائج التي توصل إليها الباحث استخلص عدداً من التوصيات التي يمكن أن يُسهم تطبيقها في تعزيز الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، والحد من استمرار بعض ممارسات الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، وفيما يلي أهمها:

١ ـ ضرورة العمل على رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية والقضائية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية المتخصصة وبالموارد المادية والتقنيات الحديثة.

٢ ـ تحديث الأنظمة والتشريعات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري والمساءلة، وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها ونشرها عبر وسائل الإعلام المختلفة.

٣ ـ تفعيل المساءلة باعتماد نظام (من أين لك هذا؟) ليخضع له جميع المسؤولين وذلك بالإفصاح عن ممتلكاتهم وذويهم عند التحاقهم بالخدمة في القطاعات الحكومية وعند خروجهم منها.

٤ ـ تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية، وتمكينه من إعداد التقارير السنوية ورفعها لمجلس الشورى ومجلس الوزراء .

٥ ـ تفعيل الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري، وفتح فروعٍ لها في مختلف مناطق المملكة.

٦ ـ وضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة على مستوى جميع القطاعات الحكومية، ومساءلة القيادات عن تنفيذها.

٧ ـ تفعيل التنسيق بين الأجهزة التنفيذية والرقابية ومجلس الشورى والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ـ بتبادل التقارير وعقد الندوات والمؤتمرات الدورية.

٨ ـ اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري، ومكافأتهم سواءً كانوا من المواطنين أو من العاملين في القطاعات الحكومية.

٩ ـ تفعيل إجراءات التحقيق والمحاكمة للمتهمين في قضايا الفساد الإداري وإعلان العقوبات وتنفيذها لمن تثبت إدانته منهم.

١٠ ـ تطبيـق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشـفافية والمسـاءلة وتقديم الخدمـة عن بُعد، وتمكين منظمات المجتمع المدني ووسائل الإعلام من الإطلاع على ما يتخذ من سياسات وتشريعات.

١١ ـ تفعيل دور المدارس والجامعات والمساجد ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة، والنزاهة ونظافة المجتمع والحد من سرية واحتكار المعلومات.

١٢ ـ الاسـتفادة من التجارب المحلية والإقليمية والدولية المتميزة في تطبيق الشـفافية والمسـاءلة للحد من ممارسات الفساد الإداري.

١٣ ـ تعزيز الثقة المتبادلة مع المواطنين والمعنيين بالخدمة بإشراكهم في صنع السياسات.

المقترحات

١ ـ وضـع جائـزة سـنوية باسـم خـادم الحرمين الشريفـين تحت مسـمى (جائزة خـادم الحرمين الشريفـين الملـك عبدالله بن عبدالعزيز للشـفافية والمسـاءلة للحد من الفسـاد الإداري) يتم منحها للقطاع الحكومي الأكثر شفافية والأقل فساداً.

٢ ـ استحداث جوائز شهرية أو سنوية على غرار (جائزة خادم الحرمين الشريفين) أعلاه ـ على مستوى القطاعات الحكومية تحت مسميات وزراء و رؤساء تلك القطاعات تُمنح للإدارات والأقسام.

٣ ـ إجراء دراسـات مسـتقبلية لمعرفة دور الشفافية والمسـاءلة في القطاعات الحكومية للحد من الفساد الإداري وذلك للأسباب التالية:

أ ـ المساهمة في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري.

ب ـ معرفة مدى التغيير الذي قد يطرأ على مستوى تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكوميـة؛ وكذلك مسـتوى شـيوع أنماط الفسـاد الإداري في تلـك القطاعات، وذلك لمـا أستشـعره الباحث أثناء قيامه بهذه الدراسـة مـن توجه عام في القطاعـات الحكومية كافة نحو تعزيز تطبيق الشـفافية والمسـاءلة بصفة عامة؛ وذلك من خلال إيجادها مواقع إلكترونيـة عـلى الإنترنت ونشرها لسياسـاتها وأنظمتها وتعليماتها عـلى تلك المواقع عبر البوابـة الوطنيـة للتعاملات الإلكترونيـة الحكومية على الموقـع www.saudi.gov.sa .. وكذلك في حال الأخذ بتوصيات هذه الدراسة على وجه الخصوص.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

ثانياً: المراجع

أبـو النـادي، مرام فؤاد (٢٠٠١م). تصورات رؤسـاء الأقسـام الإداريـة والأكاديمية في جامعة اليرمـوك لبعض الممارسـات الإداريـة ذات العلاقة بالشـفافية، رسـالة ماجسـتير(غير منشورة). جامعة اليرموك:إربد.

أبـو بكـر، فاتن، (٢٠٠١م). نظـم الإدارة المفتوحـة ـ منهج حديث لتحقيق شـفافية المنظمات، (ط١)، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.

أبو تايه، سـلطان (١٩٩٩م)، مسـتوى الرضا عن خدمات القطاع العام، دراسـة ميدانية لرأي القطـاع التجـاري وانطباعاته في مدينة الكرك، دراسـات العلـوم الإدارية، مجلد٢٦، عدد١ .

أبو دياك، علي و الريس، ناصر (٢٠٠٨م) . «السياسـات والتشريعات الفلسـطينية في مكافحة الفساد» الإئتلاف من أجل النزاهة والمساءلة ـ أمان: رام الله .

أبو سن، أحمد إبراهيم (١٤١٧هـ). الإدارة في الإسلام، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.

أبو طه، سهيل، (١٩٩٧م). الشفافية في سياسات وأنظمة البنك العربي في الأردن مؤتمر الأسبوع العلمي الأردني الخامس، تطور القدرة التنافسية في الأردن الجودة، الإنتاجية، الشفافية والمساءلة، (ط ١)، الجمعية العلمية الملكية: عمان.

أبو كريم، أحمد فتحي (٢٠٠٥م). مفهوم الشفافية لدى الإدارة الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسـمية وعلاقته بفاعلية الاتصال الإداري، رسـالة دكتوراه (غير منشـورة)، الجامعة الأردنية: عمان.

اخوارشيده، عالية خلف (٢٠٠٦م). المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية، (ط ١)، دار الحامد للنشر والتوزيع: عمان.

اخوارشيده، عالية خلف (٢٠٠٦م). المساءلة والفاعلية في الإدارة التربوية، (ط ١)، دار الحامد للنشر والتوزيع: عمان.

أرتيمه، ماجدة سليمان (٢٠٠٥م). شفافية تقييم أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك: إربد.

الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد،(قرار مجلس الوزراء، رقم (م/ ٤٣) في ١/ ٢/ ١٤٢٨هـ) .

إصدار الأسبوع العلمي الخامس (١٩٩٧م). تطوير القدرة التنافسية في الأردن الجودة الإنتاجية، الشفافية والمساءلة. المجلد الثاني، أو راق عمل المحاور الرئيسة: عمان.

الإعلان العربي للشفافية والمساءلة في المنظمات الأهلية، (٢٠٠٢م). المؤتمر التأسيسي العام للشبكة العربية للمنظمات الأهلية: بيروت.

أفندي، عطيه حسين (٢٠٠٢م). الإدارة العامة: إطار نظري ـ مداخل للتطوير و قضايا هامة في الممارسة، جامعة القاهرة: القاهرة.

أكرمان، سوزان روز (٢٠٠٣م). الفساد والحكم: الأساليب، العواقب، والإصلاح، ترجمة: فؤاد سروجي، الأهلية للنشر والتوزيع: عمان.

آل الحارث، يحيى صالح عرمان (٢٠٠٥م). اتجاهات مديري المدارس الابتدائية في منطقة حائل نحو واقع ممارسة المساءلة في الإدارة التربوية بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الأردنية: عمان .

آل الشيخ، خالد عبد الرحمن حسن عمر (٢٠٠٧م). الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته ـ نحو بناء نموذج تنظيمي، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الأمـم المتحـدة (٢٠٠٤م). « الشـفافية والمسـاءلة في القطاع الحكومـي في بلدان عربيـة مختارة: سياسات وممارسات».

أوزبـورن، ديفيـد، وبلاسـتريك، بيـتر،(١٩٩٧م)، الاسـتراتيجيات الخمس لتجديـد الحكومة التخلـص مـن البيروقراطية، ترجمة: بهاء شـاهين ومختار محمد متـولي، وزارة الإعلام ـ الهيئة العامة للاستعلامات .

جـرادات، أسـامه (١٩٩٧م). عرض أهمية الشـفافية من تجـارب كل من دائرة الجـمارك ودائرة الأراضي والمساحة ودائرة ضريبة الدخل، (الأسبوع العلمي الأردني الخامس ـ تطوير القدرة التنافسـية في الأردن» الجودة / الإنتاجية / الشـفافية والمساءلة»)، المجلد الثاني، الجمعية العلمية الملكية: عمان .

الجريش، سـليمان محمد (١٤١٨ هـ). الخدمة المدنية في المملكة العربية السـعودية دراسة تحليلية للأنظمة واللوائح التنفيذية من واقع تطبيقي.

الجريش، سـليمان محمد (١٤٢٤م). الفسـاد الإداري وجرائم إساءة اسـتعمال السلطة الوظيفية، مطابع الشرق الأوسط: الرياض.

الجمعية العلمية الملكية (١٩٩٧م). الأسـبوع العلمي الأردني الخامس، تطوير القدرة التنافسـية في الأردن الجودة، الإنتاجية، الشـفافية والمسـاءلة، (ط ١)، المجلـد الثاني: أوراق عمل المحاور الرئيسية: عمان.

جـيرة، عبـد المنعم عبـد العظيم (١٩٨٨م). نظـام القضاء في المملكـة العربية السـعودية، معهد الإدارة العامة: الرياض.

حـركات، محمـد (١٩٩١م). دور المسـاءلة والرقابة الماليـة في تحقيق التنمية والوحدة، المسـتقبل العربي، مجلد ١٤، عدد(١٢).

حوامدة، باسم، وجرادات، محمد (٢٠٠٥م). درجة تطبيق المساءلة الإدارية في المدارس الحكومية في محافظة جرش، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، عدد (٥٨)، ج ٢: المنصورة.

الخثران، عبدالكريم سعد (١٤٢٤هـ). واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد من وجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة جريمة الرشوة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

خضر، عبدالفتاح (١٤٠٨هـ). جرائم التزوير والرشوة في المملكة العربية السعودية، مطبعة السفير: الرياض.

الدباغ، ضياء حامد، وزيدان، محمد عمر (٢٠٠٢م) « دور نظم الرقابة الداخلية في الحد من الفساد الإداري » بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الثالث في الإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: بيروت

الدريب، سعود (١٤٠٣هـ) التنظيم القضائي في المملكة العربية السعودية، (ط١) حنيفة للأوفست: الرياض.

الدريني، لبنى نعيم أحمد (٢٠٠٠م). اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو المساءلة في محافظة العاصمة، دراسة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الأردنية: عمان .

دعيبس، منال فؤاد (٢٠٠٤ م). مدى تطبيق الشفافية في مراكز الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك: اربد .

دويري، احمد عودة (٢٠٠٢م). المساءلة في الإدارة العامة في الأردن، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك: عمان .

الذنيبات، محمد (١٩٩٨م). إشكالية الأداء الإداري في البلاد العربية: بين الواقع والمطلوب، المجلة الدولية للعلوم الإدارية: أبوظبي، مجلد ٣، عدد ٤ ـ .

الراجحي، منصور (١٤٢٠هـ). جريمة التزوير: دراسة نظرية وتحليلية لنظامها في المملكة العربية السعودية مع التطبيق لأحكام عشر قضايا عشوائية عن قضايا تزوير المحررات العرفية الصادرة من الدوائر الجزائية بديوان المظالم بالرياض ما بين عام ١٤١٢ ـ ١٤١٧هـ، رسالة ماجستير غير منشورة ـ جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الراشـدي، سـعيد علي (٢٠٠٧م) الإدارة بالشـفافية، (ط ١) دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع: عمان

رشيد، أحمد (١٩٩٦ م). اختراع الحكومة، مكتبة النهضة: القاهرة.

رشيد، مازن فارس (٢٠٠٤م). إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان: الرياض.

الزبن، عبدالعزيز محمد (١٤١٩هـ). ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية ومراحل تطوره، ديوان المظالم: الرياض.

السـبيعي، فـارس علـوش(١٩٩٣م). تطويـر التعـاون بـين الأجهـزة المعنية بمكافحـة تهريب المخـدرات، رسـالة ماجسـتير(غير منشـورة)، جامعـة نايـف العربية للعلـوم الأمنية: الرياض.

سـليمان، محمد مصطفى (٢٠٠٦م). حوكمة الشركات ـ ومعالجة الفسـاد المالي والإداري، دار نشر الثقافة: الإسكندرية.

سـليمان، محمود صـادق (٢٠٠٥ م). «الفسـاد الواقع والدوافع والانعكاسـات السـلبية»، مجلة الفكر الشرطي، المجلد ١٤، العدد ٥٤، مركز بحوث شرطة السابقة: الشارقة.

شـتا، السيد علي (١٩٩٩م). الفساد الإداري ومجتمع المسـتقبل، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية: القاهرة .

شـمس الحـق، (٢٠٠٠م). أهمية المسـاءلة في ظـل المنهج الجديد للحكـم العام، المجلـة الدولية للعلوم الإدارية: أبوظبي، مجلد ٥، عدد ٤ ـ .

الشـهراني، سـعد علي (١٤٢٤هـ) اقتصاديات الأمن الوطني مدخل إلى المفاهيم والموضوعات، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الشيخ، علي (١٩٩٧م). الشفافية في الخدمة المدنية، تجربة وزارة التنمية الإدارية في تطوير القدرة التنافسـية في الأردن ـ الجـودة ـ الإنتاجيـة ـ الشـفافية والمسـاءلة، (ط١)، الجمعيـة العلمية الملكية: عمان.

الشيخ، محمد علي (١٩٨٠ هـ). نظم المعلومات لإغراض الإدارة في المنشات الصناعية والخدمية (ط ١)، جامعة القاهرة: القاهرة .

الشـيخلي، عبد القادر (٢٠٠٢م). « دور القانون في مكافحة الفسـاد الإداري والمالي، بحث مقدم إلى المؤتمـر العربي الثالـث في الإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإداريـة: بيروت. الصياد، عبـد العاطي (١٩٨٩م). جداول تحديد حجم العينة في البحث لسـلوكي، رابطة التربية الحديثة: القاهرة.

الصيـاد، عبـد العاطي بـن أحمـد (١٩٩٨م). الدلالة العلميـة وحجم العينـة المصاحبتان للدلالة الإحصائية لاختبار « تاء» في البحث التربوي والنفسي العربي. دراسـة تقويمية. بحوث مؤتمر البحث التربوي: الواقع والمسـتقبل، ٢ ـ ٤/ ٧/ ١٩٩٨م، المجلد الثاني، ص ١٩٧ ـ ٢٣٣، المركز القومي للبحوث التربوية: القاهرة.

الصيـاد، عبد العاطي بن أحمـد (٢٠٠٠م). محاضرات وبحوث في مناهج البحث. الإسـماعيلية، جامعة قناة السويس، كلية التربية الإسماعيلية، قسم علم النفس التربوي: السويس.

الصيـاد، عبـد العاطي بن أحمـد (٢٠٠٢م). أسـاليب التحليـل الإحصائي المسـتخدمة في تحليل الجريمـة وقيمتها العلمية بين التقليدية والمعـاصرة. بحث مقدم في الندوة العلمية « دور الإحصاء الجنائي في رسـم السياسات الأمنية» والتي نظمها مركز الدراسات والبحوث بأكاديميـة نايف العربية للعلوم الأمنية بمقـر الأكاديمية بالرياض خلال الفترة من ٢٣ ـ ٢٥/ ٩/ ٢٠٠٢م.

الضحيـان، عبد الرحمـن، (١٤١٤هـ). الرقابة الإدارية ـ المنظور الإسـلامي والمعاصر والتجربة السعودية، مؤسسة المدينة للصحافة ـ دار العلم: جدة.

الطراونـه، رشـا نايل حامـد، (٢٠٠٨م). أثر تطبيق الشـفافية على مسـتوى المسـاءلة الأردنية في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة: عمان .

الطشة، غنيم حمود (٢٠٠٧م). درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في وزارة التربية والتعليم في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان: عمان.

الطوخي، سامي محمد (٢٠٠٦م). الإدارة بالشفافية: الطريق للتنمية والإصلاح الإداري من السرية وتدني الأداء والفساد إلى الشفافية والتسبيب وتطوير الأداء البشري والمؤسسي: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية: القاهرة .

الطويل، محمد (٢٠٠٤م). دور الحكومة الإلكترونية في شفافية العمل الحكومي ومكافحة الفساد، مجلة الأسواق والأموال، العدد ١٠٦، وكالة مكة للإعلام: جدة.

الطيب، حسن أبشر (١٤٢٧هـ). التخطيط الأمني لمواجهة عصر العولمة ـ أهمية التخطيط لمواجهة الفساد العالمي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض

عاشور، أحمد صقر (٢٠٠١م). النجاحات والإخفاقات في برامج محاربة الفساد: دروس مستفادة من التجارب العالمية، بحث مقدم إلى مؤتمر آفاق جديدة في النزاهة والشفافية والمساءلة الإدارية منظور استراتيجي ومؤسسي، (ط ١)، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية: القاهرة.

عبد الله، الحسن بو نعامة (٢٠٠٣ م). «الفساد وأثره في القطاع الخاص»، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق، كايد (٢٠٠٦م). البحث العلمي: مفهومة وأدواته وأساليبه. دار الفكر: عمان.

العتيبي، ندى بنت فلاح بن قاعد (٢٠٠٩م). الشفافية في الأجهزة الحكومية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الملك سعود: الرياض.

العثيمين، فهد بن سعود بن عبدالعزيز (١٤٢٥هـ). أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة، وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية (ط٣)، كلية الملك فيصل الجوية: الرياض.

العساف، حمد صالح (١٩٩٥م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، شركة العبيكان للطباعة والنشر: الرياض.

العضايلة، محمد (٢٠٠٠م). الشفافية ومكافحة الفساد. (الكيلاني، سائدة، وسكجها، باسم)، نحو شفافية أردنية، (ط١)، مؤسسة الأرشيف الوطني: عمان.

عطيفة، حمدي أبو الفتوح (١٩٩٦م). منهجية البحث العلمي وتطبيقاتها في الدراسات التربوية والنفسية، دار النشر للجامعات: القاهرة.

العكـروش، معـالي حنا(٢٠٠٦م). مدى تطبيق معيار الأفراد في جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشـفافية وأثره على أداء الجهات المشاركة في الجائزة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، الجامعة الأردنية: عمان .

عـلام، صـلاح الديـن محمـود. (١٩٩٣م). الأسـاليب الإحصائيـة الاسـتدلالية البارامتريـة واللابارامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية. دار الفكر العربي: القاهرة .

عليـان، عبـد الله؛ وجرار، أمـاني (١٩٩٧م). «الشـفافية في الخدمة المدنيـة: مفاهيمها ومعاييرها وأثرهـا على الخدمة المدنيـة «، بحث مقدم إلى مؤتمر تطوير القدرة التنافسـية في الأردن الجودة، الإنتاجية، الشفافية والمساءلة،(ط ١)، الجمعية العلمية الملكية: عمان.

العمـر، بدران بـن عبد الرحمـن. (٢٠٠٤م). التحليـل الإحصائي للبيانـات في البحث العلمي باستخدام SPSS: الرياض.

العمـري، حيـدر محمد بـركات (٢٠٠٤م). واقع المسـاءلة التربوية في وزارة التربيـة والتعليم في الأردن: دراسة تحليلية تطويرية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، الجامعة الأردنية: عمان.

عيد، محمد فتحي (١٩٩٩ م). الإجرام المعاصر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

عيـد، محمد فتحي (٢٠٠٣م). «الجريمة المنظمة والفسـاد»، بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

العيسـى، عبدالعزيـز محمـد (٢٠٠٣م). المواجهـة الأمنيـة لعمليات غسـل الأمـوال في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الفحل، عبد الرزاق علي، قضاء المظالم وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية،(ط٢)، دار النوابغ للنشر والتوزيع: جدة

فرحات، محمد نعيم (٢٠٠٤م). «جرائم اختلاس الأموال العامة، مجلة الفكر الشرطي»، المجلد ١٣، (٤٩)، مركز بحوث شرطة الشارقة: الشارقة.

فهمي، محمد شامل (٢٠٠٥م). الإحصاء بلا معاناة: المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج SPSS، معهد الإدارة العامة: الرياض.

فوزي، سامح (١٩٩٩م). المساءلة والشفافية إشكاليات تحديث الإدارة المصرية في عالم متغير، (ط١). مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية بالأهرام: القاهرة.

القحطاني، سالم سعيد؛ والشمري، عبد الرحمن (١٤١٩هـ). «اتجاهات الموظفين نحو بعض الظواهر السلبية في أجهزة القطاع العام الإدارية بالمملكة العربية السعودية، مركز البحوث، جامعة الملك سعود: الرياض.

القحطاني، سالم، وآخرون. (٢٠٠٠م). منهج البحث في العلوم السلوكية (مع تطبيقات على SPSS). المطابع الوطنية الحديثة: الرياض.

القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠م). نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع: عمان.

القضاة، قاسم سليمان، وأيوب، سعاد ناصر (١٩٩٧م). المعايير التي يقوم عليها نظام المساءلة في وزارة التربية والتعليم في الأردن، ورقة عمل منشورة مقدمة للمؤتمر التربوي الأول، الجمعية التربوية الأردنية: عمان.

الكايد، زهير (٢٠٠٧م). «المجتمع المدني ودوره في دعم النزاهة والشفافية « بحوث وأوراق عمل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: عَمّان.

الكايد، زهير عبد الكريم (٢٠٠٣ م). «الشفافية» بحث مقدم إلى ندوة تميز الأداء الحكومي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك: عمان .

الكبيسي، عامر خضير (١٤٢٦هـ). «نفخ الصافرات ـ متى وكيف»، رسالة معهد الإدارة: الرياض.

الكبيسي، عامر خضير (١٤٢٧هـ). «إستراتيجيات مكافحة الفساد مالها وما عليها»، ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة العلمية الخاصة بمكافحة الجرائم الاقتصادية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

الكبيسي، عامر خضير (٢٠٠٠م). «الفساد الإداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة»، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٢٠، العدد ١، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: عمان.

الكبيسي، عامر خضير (٢٠٠٥م). الفساد والعولمة، المكتب الجامعي الحديث: الرياض.

كليتجارد، روبرت (١٩٩٤ م). «السيطرة على الفساد»، ترجمة: على حجاج، دار البشر للنشر والتوزيع: عمان.

الكيلاني، سائدة؛ وسكجها، باسم، (٢٠٠٠م) . نحو شفافية أردنية،(ط ١)، مؤسسة الأرشيف العربي: عمان.

الكيلاني، عبدالله زيد، (١٩٩٧م) المساءلة في الأردن، محاولة لتطوير نظام مساءلة في النظام التربوي في الأردن، ورقة غير منشورة ـ مقدمة للمؤتمر التربوي الأول للجمعية التربوية في الأردن: عمان.

اللوزي، موسى، (٢٠٠٢ م). التنمية الإدارية،(ط ١)، دار وائل للنشر: عمان.

المالك، منصور بن حمد؛ وآخرون (١٤٢٥ هـ). الفساد الإداري، رسالة معهد الإدارة، العدد ٥، معهد الإدارة العامة: الرياض.

المحمود، أحمد زعبي العبدالرحمن (١٩٩٦م). درجات المساءلة والتقويم في الإشراف التربوي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: إربد .

محمود، محمد فتحي (١٩٩٧م) الإدارة العامة المقارنة، مطابع الفرزدق: الرياض.

المدني، معن محمد عبد الفتاح بنونه (٢٠٠٧م). المساءلة الإدارية تطبيقاتها ومعوقاتها في إدارات التربية والتعليم»، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة أم القرى: مكة المكرمة.

مراد، صلاح أحمد. (٢٠٠٠م). الأساليب الإحصائية في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. مكتبة الانجلو المصرية: القاهرة.

المطيري، حزام؛ وآخرون (١٤٢٣ هـ). «الفساد الإداري»: صراع الأخلاق والمصالح» رسالة معهد الإدارة، معهد الإدارة العامة: الرياض.

منتدى الرياض الاقتصادي الثاني (١٤٢٦هـ). تطوير وسـائل الشفافية والمساءلة الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، الغرفة الصناعية التجارية بالرياض: الرياض.

هـلال، محمد عبـد الغني حسـين (٢٠٠٧م). مهارات مقاومـة ومواجهة الفسـاد ـ الاتجاهات الحديثة لمحاربة الفساد، مركز تطوير الأداء والتنمية: القاهرة .

هيجان، عبد الرحمن أحمد (١٤٢١هـ). «مكافحة الفساد الإداري: الاستراتيجيات والإمكانات»، مجلة الأمن والحياة، العدد (٢١٧)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

هيجان، عبد الرحمن أحمد (١٤٢٤هـ). «الفساد وأثره في الجهاز الحكومي» بحث مقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف العربية للعلوم: الرياض.

هيجـان، عبدالرحمن أحمـد (١٤١٨هـ). «اسـتراتيجيات ومهارات مكافحة الفسـاد الإداري»، المجلـة العربية للدراسـات الأمنيـة والتدريب، المجلـد ١٢، عـدد(٢٣)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.

وولف، آدم (٢٠٠٠م). المسـاءلة في الإدارة العامة: إصـلاح الديمقراطية والكفاءة والأخلاق، المجلة الدولية للعلوم الإدارية، أبوظبي، مجلد ٥، عدد٤ ـ .

References

Besley,T. Burguess. R. and part, A. (2002). «Mass Media and political Accountability» in the right to tell : the role of mass Media in Economic Development, World Bank Institute.

Dunn, Delmmer D. and Legge, Jr Jeromes.(2001). US local Government Managers and the Complexity of Responsibility and Accountability in Democratic Government, Journal of Public Administration Research and Theory , jan. 2001, vol. 11.

Farrele, Catherine M. & Law, Jennifer.(1999). Changing forms of Accountability in Education - A case Study of LEAS in Wales. Public Administration, vol.77.2, pp. 293- 310.

Gould,Grame;Lee, Parker (1999): Changing Public Sector Accountability, Critiquing New Direction Accounting Forum. Jun 99,vol,23.

GreenWood,Rob&Associates.(2001)Defining Transparency: Expectations

and Obstacles NGO - Industry Roundtable Workshop. Retrieved October2،2009،From:Http://www.gemi.org/TranspWKshpiprcdgs. pdf.

Grigorescu،Valentine.(2003):Transparency and The Impact of International Organizations on Democratic Consolidation، DAI - A 63/10، p.3719.

Herb، Baum. & Kling، Tammy (2004). «The TRANSPARENT LEADER»، Collins Publishers Inc: New York.

Jerry، Michall، (1993): Accountability and the Management of Public Authorities in the USA ، International Review of Administration Science ، vol. 15، Issue 3، data base.

Klitgaurd،R.(1998). Controlling Corruption، Berkeley: University of California Press.

Leseley، B. (1971). Emerging Patterns of Administrative Accountability. Berkeley ، California.

Louise، Kloot.(1999) Performance Measurement and Accountability in Victorian Local Government، The International Journal of Public Sector Management، vol. 12، Issue. 7،data base.

Macmillan،(2002).English Dictionary for Advanced Learner، First Published، Bloomsbury Publishing .

Marek، Jiri. (1995). Openness and Transparency in Designing the public Administration Reform in the Czech Republic، Retrieved April 19.2009. From:www.unpanI.un.org/intradco/groups/documnts/nispacee/unpan006511.pdf

Mc Crindell، James Q ،(1999). Costing Government Services for Improved Performance Measurment and Accountability، The Canadian Institute of Chartered Accountant ، Toronto ، Canada.

Mehmet، B.(2001). «Corruption، Connections and Transparency: Does a better screen imply a better scene?»، Public Choice num.107، pp. 87 -96ـ.

Meyer، Paul (2003). The Truth about Transparency. Retrieved،October10.2009. From:Http://www.ceteronline.org/knowledge/article.cfm?Id=2495

Myers، Ronald ; and Lacy، Robert. (1996). Consumer Satisfaction، Performance and Accountability in the Public Secto ، International Review of Administrative Science ، vol.12.pp.331 - 350.

Oliver، W. Richard (2004). What is Transparency ?،McGraw ـ hill،New York.

Piotrowski ، Jean (2003): Governmental Transparency and The National Performance Review:Implementing The Freedom of Information act ، DAI 64/03 ، p.1071.

Sincliar، Amanda، (1995).the Chameleon of Accountability: Forms and Discourses، Accounting ، Organization and Society، vol. 20.

Stiglitz،J.E.(1999): On Liberty، the Right to Know and Public Disclosure: The Role of Transparency in Public Life، Oxford Amnesty Lecture.

Romzek،Barbara S.Accountability of Congressional Staff، Journal of Public Administration Research and Theory، Apr. 2000،vol. 10.

Vaughn،Robert،(2000).Transparency ـ The Mechanisms:Open Government and Accountability. Retrieved march 15، 2009 from: www.Usinfo.State.gov/journals/ithdr/0800/ijde/vaughn.htm.

Vishwanath،T. and Kaufmann،D.(1999)،»Towards Transparency in Finance and Governance»، World Bank.

United Nation Development Programe،(2001). Accountability and Transparency. Retrieved،March6،2009،from:http://www.pogar.org/themes/transperancy.

UNDP (1997). Governance for Sustainable Human Development. Definition & Relevant Information. Retrieved Oct، 19، 2009، from http://WWW،undp.org.fi/gold/undp gov.htm

UNDP (2005). Program on Governance in the Arab Region (POGAR) ، Good Governance for Development in the Arab Countries. Retrieved Oct، 19، 2009، from http://WWW،Arabgove ـ initiative.org

Warren، Bennis؛ and others.(2008):TRANSPARENCY ـ HOW LEADERS Create a Culture of Candor، san Francisco: Jossey Bass.

Osborne، David and Ted Gaebler.(1992).Reinventing Government، Penquin Books: New York.ـ



www.Transparency.com

www.unodc.org

www.Cib.gov.sa

WWW.gab.gov.sa

www.ncda.gov.sa

www.Nashiri.net

www.saafah.com

www.Nauss.edu.sa

www.alriyadh.com

www.alwatan.com

http://www.shafafeyah.org

WWW.gdp.gov.sa

الملاحـــق

الملحق رقم (١) الاستبانة الأولية

الملحق رقم (٢) أسماء المحكمين ووظائفهم

الملحق رقم (٣) الاستبانة في شكلها النهائي

الملحق رقم (٤) الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد

الملحق رقم (١) الاستبانة الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الأستاذ الدكتور / حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

بين يدي سعادتكم صيغة أولية لاستبانة مقترحة لجمع البيانات المتعلقة بمحاور أطروحة دكتوراه عنوانها: «دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية من وجهة نظر العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة بمدينة الرياض « وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية من جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .. إشراف الأستاذ الدكتور/ عامر بن خضير الكبيسي .

علماً بأننا نقصد بالشفافية هنا: «مدى إتاحة وعلنية المعلومات المتعلقة بالسياسات والأنظمة واللوائح والتشريعات والإجراءات والقرارات الحكومية المهمة، وسهولة الإطلاع عليها من قبل الأطراف ذات العلاقة والمصلحة» .. كما نقصد بالمساءلة: «مدى قدرة المواطنين وأصحاب المصالح وحقهم في مراقبة قرارات القائمين على المنظمات الحكومية الخدمية وسلوكياتهم ومتابعة تطبيقهم للسياسات والأنظمة واللوائح والإجراءات النافذة مباشرة أو بالرجوع للجهات المختصة للتظلم من تصرفاتهم أو محاسبتهم على الأخطاء والانحرافات التي تثبت عليهم «.. ورغبة في إيجاد صدق المحتوى لفقرات الإستبانة ونظراً لما عُرف عنكم من الخبرة والدراية والاختصاص أرجو التكرم بتحكيم فقرات الإستبانة، وإبداء ملاحظاتكم وآرائكم حول صحة فقراتها ووضوحها وسلامة لغتها، ومدى أهميتها لقياس ما وضعت له، ومدى انتمائها للمحور الذي يحتويها بوضع علامة (P)، وإضافة أية فقرات ترونها مناسبة . علماً بأن إجابة أفراد العينة على الفقرات ستكون بوضع العلامة نفسها أمام العبارة المناسبة، والتي تتكون من خمس درجات على النحو التالي: (موافق بشدة ـ موافق ـ غير موافق ـ غير موافق بشدة ـ محايد) .

وتقبلوا خالص شكري وتقديري..

الباحث

فارس بن علوش السبيعي

جوال (٠٥٥٤٤٤٩٨٠٥)

السؤال الرئيس: ما دور كلٍ من الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية ؟

يتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

١ ـ ما مستوى التزام القطاعات الحكومية في المملكة العربية السعودية بتطبيق الشفافية؟.

٢ ـ ما مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد؟.

٣ ـ ما مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية ؟

٤ ـ ما أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية ؟

٥ ـ ما أهم السبل التي تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية ة؟

٦ ـ هل هناك فروق ذات دلالة الإحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية وتبعاً للأجهزة التي يعملون فيها؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية وذلك من خلال:

١ ـ التعرف على مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية .

٢ ـ تحري مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد.

٣ ـ استنباط مستوى أنماط الفساد الإداري الشائعة في القطاعات الحكومية .

٤ ـ معرفة أهم المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية .

٤ ـ الوصول إلى أهم السبل التي سوف تسهم في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية .

٥ ـ إبراز الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء المبحوثين حول محاور الدراسة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية والوظيفية وتبعاً للأجهزة التي يعملون فيها .

أولاً: البيانات الأولية

فضلاً ضع علامة (√) أمام المربع المناسب لاختيارك:

١ ـ السمتوى التعليمي:

□ الثانوية العامة أو أقل □ دبلوم □ بكالوريوس □ ماجستير □ دكتوراه

٢ ـ جهة العمل:

□ ديوان المظالم □ هيئة الرقابة والتحقيق □ ديوان المراقبة العامة

□ المباحث الإدارية □ المديرية العامة للجوازات □ مكافحة المخدرات

□ شرطة منطقة الرياض □ جريدة الرياض □ جريدة الجزيرة

٣ ـ طبيعة العمل:

□ مدني □ عسكري

٤ ـ سنوات الخبرة في مجال العمل: عدد (   ) سنة.

٥ ـ المرتبة:

٦ ـ الرتبة العسكرية

□ صف ضابط □ ملازم □ نقيب □ رائد □ مقدم □ عقيد

ثانياً: البيانات التخصصية

المحور الأول: مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية

التسلسل	(أ) مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية .	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	تلتزم القطاعات الحكومية بحق أصحاب المصالح في الوصول والاطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة.							
٢	تحرص القطاعات الحكومية على مشاركة أصحاب المصالح في صنع سياساتها العامة .							
٣	تسمح القطاعات الحكومية بدخول أصحاب المصالح إلى مواقعها لمتابعة أدائها.							
٤	تعمل القطاعات الحكومية على تحديث وأنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها.							
٥	تلتزم القطاعات الحكومية بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح .							

فضلاً يتبع

التسلسل	(أ) مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
٦	تلتزم القطاعات الحكومية بتوفير اللوحات الإرشادية والكتيبات والأدلة اللازمة لتوعية أصحاب المصالح والمعنيين بالخدمة .							
٧	تلتزم القطاعات الحكومية بحرية وسائل الإعلام في الحصول على البيانات والمعلومات والتطرق لقضايا الفساد الإداري و ونشرها.							
٨	تلتزم الأجهزة القضائية والتنفيذية بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من ثبت إدانته .							
٩	سياسات التوظيف والترقية في القطاعات الحكومية مبنية على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة .							
١٠	مهام الوظائف في القطاعات الحكومية واضحة ومحددة بطريقة مكتوبة ومعلنة .							

المحور الثاني: مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة المعنيين في القطاعات الحكومية؟ .

التسلسل	(ب) مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية .	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	تلتزم القطاعات الحكومية بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظة على وثائقها من العبث المتعمد والإتلاف .							
٢	تلتزم الأجهزة الرقابية بمساءلة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز .							
٣	لدى الأجهزة الرقابية من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة .							
٤	تلتزم القطاعات الحكومية بأحقية أصحاب المصالح ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها .							
٥	تلتزم الأجهزة الرقابية بتقديم تقارير أداء دورية للجهات العليا بكل وضوح ودقة .							

فضلاً يتبع

التسلسل	(ب) مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية .	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
٦	الأجهزة الرقابية تمتلك قنوات اتصال (خطوط الهاتف الساخنة ـ صناديق الشكاوي ـ مواقع على الانترنت) لتقبل بلاغات الفساد الإداري .							
٧	تعمل القطاعات الحكومية على تنمية الرقابة الذاتية للعاملين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة .							
٨	تلتزم القطاعات الحكومية بإلزام جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها .							
٩	الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بحماية الأشخاص الذين يقومون بالإبلاغ عن الفساد الإداري .							
١٠	تلتزم الأجهزة التنفيذية والقضائية بالتحقيق مع متهمي قضايا الفساد الإداري ومحاكمتهم دون تأخير .							

المحور الثالث: أنماط الفساد الإداري الأكثر شيوعاً في القطاعات الحكومية؟

التسلسل	(ج) مستوى شيوع ممارسات أنماط الفساد الإداري في القطاعات الحكومية .	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	الرشوة							
٢	استغلال النفوذ							
٣	إساءة استعمال السلطة							
٤	التربح من أعمال الوظيفة							
٥	الإهمال أو التقصير المتعمد في واجبات الوظيفة							
٦	الوساطات							
٧	الاعتداء على المال العام							
٨	التزوير							
٩	المتاجرة بتأشيرات العمالة							
١٠	تسهيل عمليات تهريب المخدرات							
١١	أخذ العمولات مقابل صفقات العقود الحكومية							
١٢	تسهيل عمليات غسل الأموال							

أخرى فضلاً اذكرها:

....

....

المحور الرابع: ما المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية؟ .

التسلسل	(د) المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (الخدمية)	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	تدني مستوى الالتزام بتزويد أصحاب المصالح بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل .							
٢	عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية وأصحاب المصلحة بحقوقهم و واجباتهم .							
٣	عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتطبيق الشفافية .							
٤	تدني مستوى استفادة القطاعات الحكومية من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية).							
٥	تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام و مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة .							
٦	ضعف الوعي العام بأهمية الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري .							

التسلسل	(د) المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية (الخدمية)	درجة وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
٧	مقاومة المسئولين والعاملين لتطبيق الشفافية لاعتقادهم بأنها تهدد مراكزهم ومصالحهم الخاصة.							
٨	شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة.							
٩	تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحية الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية .							
١٠	عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية لتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري .							
١١	تأخير الأجهزة التنفيذية والقضائية في إجراء التحقيق ومحاكمة متهمي الفساد الإداري.							

المحور الخامس: سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة؟

التسلسل	(هـ) أهم السبل المناسبة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
١	إصدار الأنظمة والتشريعات الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة .							
٢	تعزيز الثقة المتبادلة مع أصحاب المصالح المعنيين بالخدمة .							
٣	تطبيق الحكومة الإلكترونية .							
٤	الاستفادة من التجارب المتميزة في تطبيق الشفافية والمساءلة .							
٥	تحديث الأنظمة والتشريعات وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها.							
٦	تمكين الموظفين وأصحاب المصالح وتزويدهم بالمعلومات.							
٧	رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية والموارد المادية .							
٨	تفعيل دور وسائل الإعلام في كشف قضايا الفساد الإداري وإعلان أسماء المتورطين فيها .							

التسلسل	(هـ) أهم السبل المناسبة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية.	مدى وضوح العبارة		مدى انتماء العبارة		مدى أهمية العبارة		الملاحظات
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	مهمة	غير مهمة	
٩	تفعيل دور المدارس والجامعات ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تعزيز ونشر ثقافة الشفافية والمساءلة .							
١٠	إيجاد الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية لحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف حالات الفساد الإداري .							
١١	التسريع في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من تثبت إدانته.							
١٢	تفعيل مبدأ الكفاءة والجدارة في اختيار القيادات الإدارية ليكونوا قدوة لغيرهم .							
١٣	غرس قيم أخلاقيات المهنة والرقابة الذاتية وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .							
١٤	أخرى فضلاً اذكرها							

الملحق رقم(٢) أسماء المحكمين ووظائفهم

لقد تم عرض الإستبانة على عدد من المتخصصين في مجال العلوم الأمنية، والإدارية، والإحصائية، وعدد من المختصين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري ـ وهم على النحو التالي:

الاســـــــم	التخصص	الجهة
أ. د/ محمد فتحي محمود	أستاذ الإدارة العامة ـ مستشار إدارة الجودة	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
أ. د/ محمد سيد حمزاوي	رئيس قسم العلوم الإدارية	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
أ. د/ أحمد عوده عبد المجيد	رئيس وحدة التحليل الإحصائي	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
أ. د/ تحسين الطراونة	أستاذ العلوم الإدارية	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
فريق د.عباس أبو شامه عبد المحمود	رئيس قسم العلوم الشرطية	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
لواء د. محمد فتحي عيد	أستاذ العلوم الأمنية	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
أ. د/ عبد المحسن فالح اللحيد	مدير عام الاستشارات	معهد الإدارة العامة
د. ابراهيم عبدالله الماحي	أستاذ الإدارة العامة ـ وكيل كلية التدريب	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
د. عبدالهادي محمد الشهري	أمين كلية العلوم الإستراتيجية	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
د. طه عثمان الفراء	وكيل كلية العلوم الإستراتيجية	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
د. موسى احمد المشهداني	منسق الدراسات العليا	جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
د. محمد شامل فهمي	أستاذ الإحصاء ومنهجية البحوث	جامعة الملك سعود
الشيخ / فهد غنام الغنام	أمين عام مجلس القضاء الإداري ـ المشرف على مكتب معالي رئيس ديوان المظالم	ديوان المظالم
الأستاذ/ مبارك بطيحان السهلي	مدير إدارة شئون الموظفين	ديوان المراقبة العامة

الأستاذ/ عبدالعزيز مسفر القعيب	مدير إدارة البحوث والعلاقات والإعلام	هيئة الرقابة والتحقيق
مقدم/ ياسين صالح الطويان	مدير الشعبة الفنية والمختبرات لمكافحة التزوير	المديرية العامة للجوازات
الرائد / صالح سليمان التويجري	مساعد مدير شعبة مكافحة غسل الأموال	الإدارة العامة لمكافحة المخدرات

الملحق رقم (٣) الاستبانة في شكل النهائي

أداة الدراسة (إستبانة)

مع وافر التحية والتقدير

للأخوة الأعزاء في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري والمؤسسات الصحفية (جريدة الرياض، وجريدة الجزيرة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

بين يديك أداة بحث (استبانه) قام الباحث بإعدادها لإجراء دراسة بعنوان « دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية « وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية .

أرجو التكرم بقراءتها بكل تأني، والتفضل بالإجابة على الفقرات المرفقة بكل شفافية ودقة وموضوعية ومسئولية ـ وذلك باختيار الإجابة التي تناسب اختيارك، ووضع إشارة (√) أمام العبارة المناسبة . علماً بأن الإجابات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكراً ومقدراً لكم حسن تعاونكم، ومتمنياً لكم دوام التوفيق ،،،

أخوكم الباحث

فارس بن علوش السبيعي

جوال (٠٥٥٤٤٤٩٨٠٥)

أولاً: البيانات الأولية

فضلاً ضع علامة (√) أمام المربع المناسب لاختيارك:

١ ـ السمتوى التعليمي:

☐ الثانوية العامة أو أقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

٢ ـ جهة العمل:

☐ ديوان المظالم ☐ هيئة الرقابة والتحقيق ☐ ديوان المراقبة العامة

☐ المباحث الإدارية ☐ المديرية العامة للجوازات ☐ مكافحة المخدرات

☐ شرطة منطقة الرياض ☐ جريدة الرياض ☐ جريدة الجزيرة

٣ ـ طبيعة العمل:

☐ مدني ☐ عسكري

٤ ـ سنوات الخبرة في مجال العمل: عدد (   ) سنة.

٥ ـ المرتبة:

٦ ـ الرتبة العسكرية

☐ صف ضابط ☐ ملازم ☐ نقيب ☐ رائد ☐ مقدم ☐ عقيد ☐ عميد أوعلى

ثانياً: البيانات التخصصية

المحور الأول : ما مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية؟

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تبين واقع التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية حالياً، والمرجو تحديد مدى التزام هذه القطاعات من وجهة نظرك، وذلك بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تناسب اختيارك .

م	(أ) مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية.	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	القطاعات الحكومية ملتزمة بحق المواطنين في الوصول والإطلاع على البيانات والمعلومات والوثائق العامة .					
٢	القطاعات الحكومية ملتزمة بمشاركة المواطنين في صنع سياساتها العامة .					
٣	القطاعات الحكومية تسمح بدخول ألمواطنين ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني مواقعها لمتابعة أدائها .					
٤	القطاعات الحكومية تعمل على تحديث أنظمتها وتشريعاتها لإزالة الغموض والضبابية عنها وإعلانها .					
٥	القطاعات الحكومية ملتزمة بالنشر والإفصاح عن تفاصيل بنود موازناتها بكل دقة ووضوح في توقيت محدد وآلية منتظمة.					
٦	القطاعات الحكومية ملتزمة بتوفير اللوحات الإرشادية والكتيبات والأدلة اللازمة لتوعية المعنيين بالخدمة .					
٧	القطاعات الحكومية تلتزم بحرية وسائل الإعلام في الحصول ونشر البيانات والمعلومات المتعلقة بقضايا الفساد الإداري .					
٨	الأجهزة القضائية والتنفيذية ملتزمة بعلنية محاكمة المتهمين في قضايا الفساد الإداري وتنفيذ العقوبة بحق من تثبت إدانتهم .					
٩	سياسات التوظيف والترقية في القطاعات الحكومية مبنية على الكفاءة والجدارة وبمعايير محددة ومعلنة .					
١٠	مهام الوظائف في القطاعات الحكومية واضحة ومحددة بطريقة مكتوبة ومعلنة .					

المحـور الثاني: ما مسـتوى التـزام الأجهزة الرقابية بمسـاءلة القطاعات الحكومية عن فسـادها إن وجد؟

فيـما يلي مجموعـة من العبارات التي تبين واقـع التزام الأجهزة الرقابية بمسـاءلة القطاعات الحكوميـة عـن فسـادها إن وجد حاليـاً، والمرجو تحديد مـدى التزام هذه القطاعـات من وجهة نظرك، وذلك بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تناسب اختيارك:

م	(ب) مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها إن وجد .	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	القطاعات الحكومية ملتزمة بتوثيق أداء العاملين فيها والمحافظة على وثائقها من العبث ألمتعمد والإتلاف حسب اللوائح المحددة لمدد الحفظ .					
٢	الأجهزة الرقابية ملتزمة بمساءلة كافة المتهمين في قضايا الفساد الإداري ومعاقبة من ثبت إدانته دون تمييز					
٣	الأجهزة الرقابية لديها من الصلاحيات والإمكانات ما يمكنها من ممارسة مهامها الرقابية بكفاءة .					
٤	القطاعات الحكومية ملتزمة بأحقية المواطنين ومؤسسات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بمراقبة أدائها .					
٥	الأجهزة الرقابية ملتزمة بتقديم تقارير أداء دورية للجهات العليا بكل وضوح ودقة .					
٦	الأجهزة الرقابية تمتلك قنوات اتصال (خطوط الهاتف الساخنة ـ صناديق الشكاوي ـ مواقع على الإنترنت) لتقبل بلاغات الفساد الإداري، بالإضافة للاستقبال المباشر .					
٧	القطاعات الحكومية تعمل على تنمية الرقابة الذاتية للعاملين فيها من خلال الدورات التدريبية والكتيبات والمنشورات والقدوة الحسنة .					
٨	القطاعات الحكومية تُـلزم جميع العاملين فيها بتقديم تفسيرات لقراراتهم وتصرفاتهم المشكوك فيها .					
٩	الأنظمة والتشريعات والتدابير الأمنية الموجودة كفيلة بتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري .					
١٠	الأجهزة التنفيذية والقضائية ملتزمة بالتحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري دون تأخير .					

المحور الثالث: ما أنماط الفساد الإداري الأكثر شيوعاً في القطاعات الحكومية؟

فيما يلي مجموعة من أنماط الفساد الإداري، والمرجو تحديد مستوى شيوع هذه الأنماط في القطاعات الحكومية من وجهة نظرك، وذلك بوضع علامة (√) أمام كل نمط حسب درجة شيوعه .

م	(ج) مستوى شيوع ممارسات الفساد الإداري في القطاعات الحكومة	عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية	متدنية جداً
١	الرشوة .					
٢	استغلال النفوذ .					
٣	إساءة استعمال السلطة .					
٤	تعطيل سير العمل لأهداف شخصية .					
٥	الوساطة والمحسوبية .					
٦	الاعتداء على المال العام (اختلاس) أو (إهمال وتفريط).					
٧	التزوي .					
٨	المتاجرة بتأشيرات العمل.					
٩	تسهيل عمليات تهريب المخدرات أو ممنوعات أخرى.					
١٠	أخذ العمولات مقابل صفقات عقود المشتريات الحكومية .					

أخرى فضلاً اذكرها:

....

....

المحور الرابع: ما المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية؟

فيما يلي مجموعة من العبارات تبين المعوقات التي قد تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية، والمرجو تحديد مدى موافقتك على ذلك، بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تناسب اختيارك:

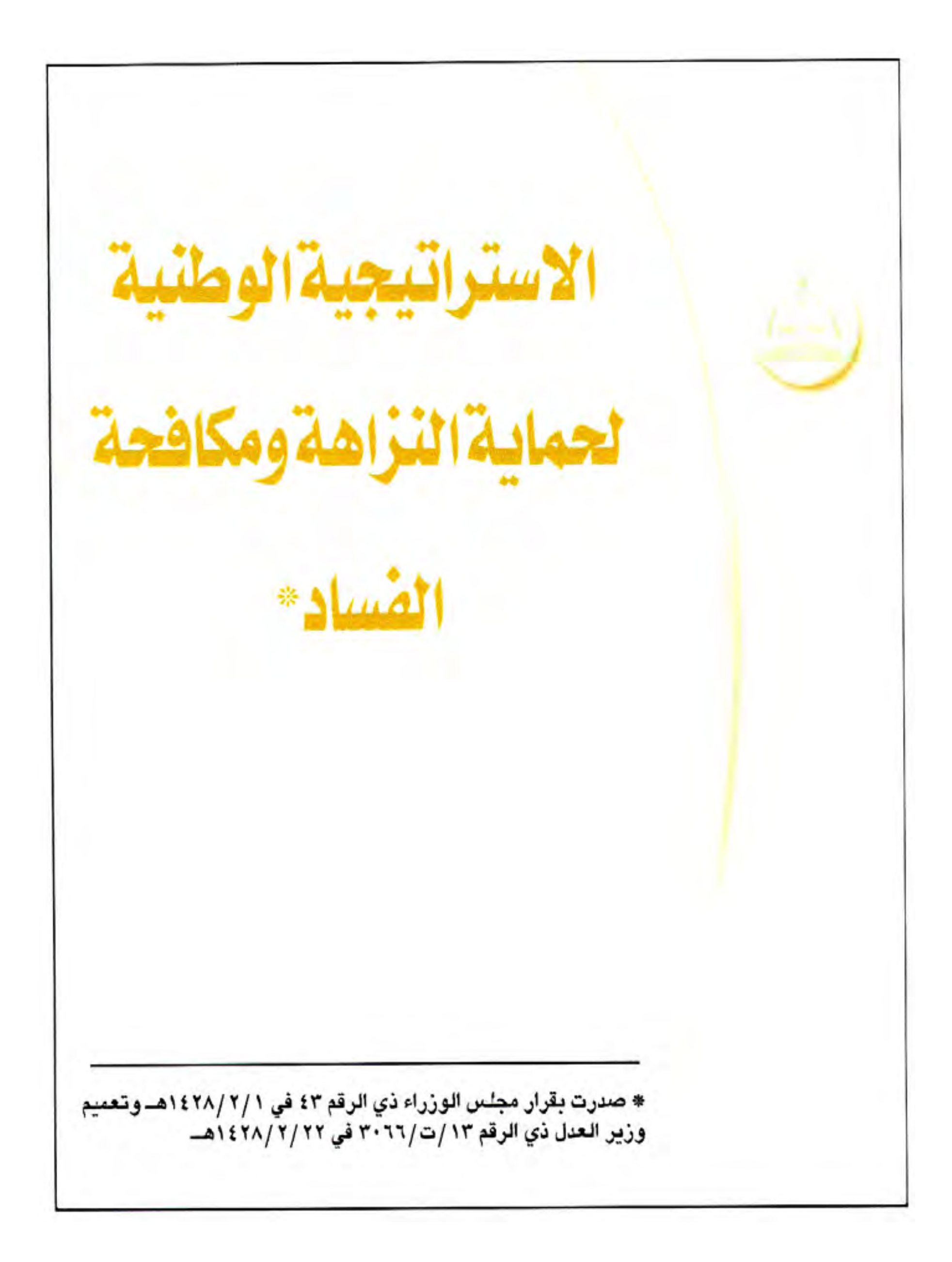
م	(د) المعوقات التي تحد من تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	تدني مستوى التزام القطاعات الحكومية بتزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات وإطلاعهم على السياسات والأنظمة والتشريعات وإجراءات العمل .					
٢	عدم إلمام أغلب العاملين في القطاعات الحكومية والمواطنين بحقوقهم وواجباتهم .					
٣	عدم وجود الأنظمة والتشريعات الملزمة بتعزيز تطبيق الشفافية.					
٤	تدني مستوى الاستفادة من تقنية المعلومات والاتصالات (الحكومة الإلكترونية) .					
٥	ضعف الوعي العام بأهمية الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري .					
٦	تدني مستوى الدور التوعوي لوسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في تطبيق الشفافية والمساءلة .					
٧	عدم تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟) .					
٨	شيوع ثقافة سرية واحتكار المعلومات وقلة البرامج التدريبية لتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة					
٩	تدني مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية في القيام بدورها لعدم منحها الصلاحيات الكافية وقلة إمكانياتها المادية والبشرية .					
١٠	عدم وجود الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية المبلغين عن الفساد الإداري .					
١١	تأخير الأجهزة التنفيذية والقضائية في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري .					

المحور الخامس: ما أهم سبل تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة ؟ .

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تبين أهم السبل لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية للحد من الفساد الإداري مستقبلاً، والمرجو تحديد مدى موافقتك على ذلك بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تناسب اختيارك .

م	(هـ) أهم السبل المناسبة لتعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	إصدار الأنظمة والتشريعات ووضع الخطط الإستراتيجية الملزمة بتطبيق الشفافية والمساءلة .					
٢	تعزيز الثقة المتبادلة مع المواطنين والمعنيين بالخدمة بإشراكهم في صنع السياسات .					
٣	تطبيق الحكومة الإلكترونية لتعزيز الشفافية والمساءلة وتقديم الخدمة عن بُعد .					
٤	الاستفادة من التجارب المتميزة في تطبيق الشفافية والمساءلة .					
٥	تحديث الأنظمة والتشريعات وتبسيط إجراءات العمل واختصارها وإعلانها .					
٦	رفع مستوى كفاءة الأجهزة الرقابية بمنحها الصلاحيات الكافية ودعمها بالكوادر البشرية والموارد المادية .					
٧	تفعيل دور وسائل الإعلام في كشف قضايا الفساد الإداري وإعلان أسماء المدانين فيها .					
٨	تفعيل دور المدارس والجامعات ووسائل الإعلام ومؤسسات المجتمع المدني في نشر ثقافة الشفافية والمساءلة .					
٩	إيجاد الأنظمة والتشريعات والتدابير اللازمة لتشجيع وحماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد الإداري .					
١٠	التسريع في إجراءات التحقيق ومحاكمة متهمي قضايا الفساد الإداري وإعلان تنفيذ عقوبة من تثبت إدانته .					
١١	تفعيل نظام المساءلة (من أين لك هذا؟) .					
١٢	تفعيل مركز قياس مستوى الأداء في الأجهزة الحكومية، وكذلك الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد الإداري .					

الملحق رقم (٤) الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد



الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد*

* صدرت بقرار مجلس الوزراء ذي الرقم ٤٣ في ١/٢/١٤٢٨هـ وتعميم وزير العدل ذي الرقم ١٣/ت/٣٠٦٦ في ٢٢/٢/١٤٢٨هـ

مقدمة:

الحمد لله وحده، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

يعد الفساد ذا مفهوم مركب له أبعاد متعددة، وتختلف تعريفاته باختلاف الزاوية التي ينظر إليه من خلالها. فيعد فساداً كل سلوك انتهك أياً من القواعد والضوابط التي يفرضها النظام، كما يُعد فساداً كل سلوك يهدد المصلحة العامة، وكذلك أي إساءة لاستخدام الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة هذا في القانون الوضعي، أما في الشريعة الإسلامية فالفساد كل ما هو ضد الصلاح، قال تعالى: ﴿وَلا تُفْسِدُوا فِي الأَرْضِ بَعْدَ إِصْلاحِهَا﴾ [الأعراف: ٥٦]، وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ [النساء: ٥٨] وقال تعالى: ﴿وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لا يُحِبُّ الفَسَادَ﴾ [البقرة: ٢٠٥].

وفي صحيح مسلم أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: «لا يسترعي الله عبداً على رعية يموت حين يموت وهو غاش لها إلا حرم الله عليه الجنة».

وروى الإمام أحمد عن ثوبان قال: «لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم الراشي والمرتشي والرائش، يعني الذي يمشي بينهما».

وظاهرة الفساد تشمل جرائم متعددة مثل : الرشوة والمتاجرة بالنفوذ، إساءة استعمال السلطة، الإثراء غير المشروع، التلاعب بالمال العام واختلاسه أو تبديده أو إساءة استعماله، غسل الأموال، الجرائم المحاسبية، التزوير، تزييف العملة، الغش التجاري . . . إلخ .

وتشير تجارب الدول على اختلاف مستوى تنميتها الاقتصادية أو نظامها السياسي إلى أن الفساد لا يرتبط بنظام سياسي معين، بل يظهر عندما تكون الظروف مواتية لظهوره. ويوجد بدرجات مختلفة ومتابينة في جميع النظم السياسية، فالفساد يعد ظاهرة، دولية وعامل قلق للمجتمع الدولي .

وتعد ظاهرة الفساد ظاهرة مركبة تختلط فيها الأبعاد الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، ولذا تتعدد أسباب نشوئها، ومن هذه الأسباب عدم اتساق الأنظمة ومتطلبات الحياة الاجتماعية وضعف الرقابة . وللفساد آثار سلبية متعددة أهمها التأثير السلبي في عملية التنمية، فينحرف بأهدافها ويبدد الموارد والإمكانات ويسيىء توجيهها، ويعوق مسيرتها، كما يضعف فاعلية وكفاية الأجهزة، ويتسبب في خلق حالة من التذمر والقلق .

إن حماية النزاهة ومكافحة الفساد تستلزم برامج إصلاح شاملة، تحظى بدعم سياسي قوي، وتكتسب مضموناً استراتيجياً يقوم على تشخيص المشكلة ومعالجة أسبابها، وتعاون الأجهزة الحكومية، ومشاركة المجتمع ومؤسساته، وإرساء المبادئ والقيم الأخلاقية للإدارة والمجتمع وتعزيزها، والاستفادة من الخبرات الدولية .

وبما أن حماية النزاهة ومكافحة الفساد بجميع أشكاله من المبادئ الثابتة في الشريعة الإسلامية والأنظمة الدولية، فإن المملكة العربية السعودية وهي تستمد أنظمتها من مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية عنيت بحماية النزاهة والأمانة، والتحذير من الفساد ومحاربته

بكل صوره وأشكاله.

ومن هذا المنطلق حرصت المملكة على مشاركة المجتمع الدولي اهتمامه في محاربة الفساد من خلال حرصها على عقد الاتفاقيات وحضور المؤتمرات، والندوات وتعزيز التعاون الدولي. وامتداداً لهذا الاهتمام وضعت هذه الإستراتيجية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، وذلك على النحو الآتي:

أولا: المنطلقات:

تتركز الاستراتيجية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد على المنطلقات الآتية:

١ - أن الدين الإسلامي الحنيف -عقيدة وشريعة ومنهج حياة- هو الركيزة الأساسية التي تحكم هذه الاستراتيجية: منطلقات وأهدافاً ووسائل وآليات، وتعد كل عمل من شأنه الانحراف بالوظيفة العامة والخاصة عن مسارها الشرعي والنظامي الذي وجدت لخدمته فساداً وجريمة تستوجب العقاب في الدنيا والآخرة.

٢ - أن حماية النزاهة ومكافحة الفساد تتحق بشكل أفضل بتعزيز التعاون بين الأجهزة المختصة في المملكة بشكل مستمر.

٣ - أن الفساد يعوق التطوير والتنمية والاستثمارات.

٤ - أن الفساد مرتبط في بعض صوره بالنشاطات الإجرامية، وبخاصة الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية.

٥ - أن ظهور مفاهيم وصور ووسائل حديثة للفساد وانتشارها تستلزم مراجعة وتقويماً مستمراً للسياسات والخطط والأنظمة والإجراءات والبرامج لمكافحة هذا الوباء الخطر.

٦ - أن تحقيق حماية النزاهة ومكافحة الفساد يتطلب أيضاً تعزيز التعاون بين الدول انطلاقاً من مبادئ القانون الدولي، والمواثيق والمعاهدات الدولية، وهذا مما يسهم في تعميق الثقة بين الدول وتهيئة مناخ أفضل للعلاقات فيما بينها.

ثانياً: الأهداف:

تهدف الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد إلى تحقيق الآتي:

١ - حماية النزاهة ومكافحة الفساد بشتى صوره ومظاهره.

٢ - تحصين المجتمع السعودي ضد الفساد، بالقيم الدينية، والاخلاقية، والتربوية.

٣ - توجيه المواطن والمقيم نحو التحلي بالسلوك السليم واحترام النصوص الشرعية والنظامية.

٤ - توفير المناخ الملائم لنجاح خطط التنمية، ولاسيما الاقتصادية والاجتماعية منها.

٥ - الإسهام في الجهود المبذولة لتعزيز وتطوير وتوثيق التعاون الإقليمي، والعربي، والدولي، في مجال حماية النزاهة ومكافحة الفساد.

٦ - تحقيق العدالة بين أفراد المجتمع.

ثالثاً: الوسائل:

١ - تشخيص مشكلة الفساد في المملكة عن طريق مايلي:

أ- تنظيم قاعدة معلومات وطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد تشتمل على جميع الوثائق النظامية والإدارية، ورصد المعلومات، والبيانات، والإحصاءات الدقيقة عن حجم المشكلة، وتصنيفه،ا وتحديد أنواعها، وأسبابها، وآثارها، وأولويتها، ومدى

انتشارها زمنياً ومكانياً واجتماعياً.

ب- قيام الأجهزة الحكومية المعنية- بحسب اختصاصها - بإعداد إحصاءات وتقارير دورية عن مشكلة الفساد تتضمن بيان حجم المشكلة وأسبابها، وأنواعها، والحلول المقترحة، وتحديد السلبيات والصعوبات التي تواجه تطبيق الأنظمة والإجراءات المتعلقة بحماية النزاهة ومكافحة الفساد.

ج - دعم وإجراء الدراسات والبحوث المتعمقة بموضوع حماية النزاهة ومكافحة الفساد.

د - إتاحة المعلومات المتوافرة للراغبين في البحث والدراسة وحث الجهات الأكاديمية ومراكز البحوث المتخصصة على إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في المجال نفسه.

هـ - رصد ما ينشر في وسائل الإعلام عن موضوع حماية النزاهة ومكافحة الفساد.

و - متابعة المستجدات في الموضوع على المستوى المحلي أو الدولي.

٢- قيام الأجهزة الحكومية المعنية بحماية النزاهة ومكافحة الفساد بممارسة اختصاصاتها، وتطبيق الأنظمة المتعلقة بذلك، عن طريق ما يلي:

أ- تزويد الأجهزة الضبطية، والرقابية، والتحقيقية، والقضائية، بالإمكانات المادية، والبشرية، والخبرات، والتدريب، والتقنية، والوسائل العلمية الحديثة، الكافية لتمكينها من أداء مهماتها بفاعلية.

ب - دراسة أنظمة الأجهزة المختصة بحماية النزاهة ومكافحة الفساد وهياكلها الإدارية وإجراءاتها، مع مراعاة عدمَ الازدواجية وتنازع الاختصاص فيما بينها، ومنحها القدر اللازم من الاستقلال الإداري والمالي.

ج – قيام الأجهزة الحكومية المعنية – بحسب اختصاصها – بالمراجعة الدورية للأنظمة المتعلقة بمكافحة الفساد ؛ لتحديد الصعوبات التي تظهر لها من خلال التطبيق والدراسة ، وإبداء المقترحات لتذليل هذه الصعوبات ، وكذلك لتطوير هذه الأنظمة ورفعها للجهة المختصة للنظر فيها والاستفادة في ذلك مما يستجد .

د – تطوير وتقويم الأنظمة الرقابية والإدارية والمالية ، لضمان وضوحها وسهولة تطبيقها وفعاليتها .

هـ – تقليص الإجراءات ، وتسهيلها والتوعية بها ، ووضعها في أماكن بارزة ، حتى لا تؤدي إلى الاستثناءات غير النظامية .

و – قيام المسؤولين بالمراقبة والمتابعة ؛ للتأكد من سلامة إجراءات العمل ومطابقتها للأنظمة .

ز – اختيار المسؤولين في الإدارات التنفيذية التي لها علاقة بالجمهور من ذوي الكفايات والتعامل الحميد مع المراجعين . والتأكيد على مديري الإدارات بإنهاء إجراءات معاملات المواطنين ومراقبة الموظفين حتى لا يضعوا العقبات أمام تلك المعاملات .

ح – التأكيد على عدم التمييز في التعامل وعدم النظر إلى المركز الوظيفي أو الاجتماعي للشخص .

ط – العمل بمبدأ المساءلة لكل مسؤول مهما كان موقعه ، وفقاً للأنظمة .

ي – تعزيز جهود الأجهزة الضبطية المتعلقة بمكافحة الفساد .

ك – الاستفادة من الوسائل العلمية الحديثة ، ووسائل الاتصالات السريعة بين الجهات الحكومية المختصة .

ل – ضمان وضوح التعليمات الخاصة بالرسوم والمستحقات والغرامات وتسديدها، وإيجاد السبل الوقائية الكفيلة بسد الثغرات التي تؤدي إلى ولوج الفساد إليها، بما في ذلك التسديد عن طريق البنوك، وفق ضوابط مدروسة.

م –سرعة البت في قضايا الفساد، والعمل بمبدأ التعويض لمن تضار حقوقهم ومصالحهم من جراء الفساد بعد ثبوت ذلك بحكم قضائي نهائي من الجهة المختصة، ونشرها بطلب من المدعي العام وموافقة ناظر القضية.

ن – العمل على توحيد اللجان ذات الاختصاص القضائي في جهة قضائية واحدة ومنحها الاستقلال التام.

س – التأكيد على التعاون في مجال المساعدة المتبادلة في محاربة الفساد، دون إخلال بالسرية المصرفية.

٣– إقرار مبدأ الوضوح (الشفافية) وتعزيزه داخل مؤسسات الدولة عن طريق ما يلي:

أ – التأكيد على مسؤولي الدولة بأن الوضوح وسيلة فاعلة للوقاية من الفساد، وأن اعتماده كممارسة وتوجه أخلاقي يضفي على العمل الحكومي المصداقية والاحترام.

ب – تسهيل الإجراءات الإدارية والتوعية بها، وإتاحتها للراغبين، وعدم اللجوء إلى السرية إلا فيما يتعلق بالمعلومات التي تمس السيادة والأمن الوطني.

ج – وضع نظام لحماية المال العام.

د – توضيح إجراءات عقود مشتريات الحكومة والمؤسسات العامة والشركات المساهمة، وإعطاء الجمهور والمؤسسات المدنية ووسائل الإعلام حق الاطلاع عليها ونقدها.

ل - ضمان وضوح التعليمات الخاصة بالرسوم والمستحقات والغرامات وتسديدها، وإيجاد السبل الوقائية الكفيلة بسد الثغرات التي تؤدي إلى ولوج الفساد إليها، بما في ذلك التسديد عن طريق البنوك، وفق ضوابط مدروسة.

م -سرعة البت في قضايا الفساد، والعمل بمبدأ التعويض لمن تضار حقوقهم ومصالحهم من جراء الفساد بعد ثبوت ذلك بحكم قضائي نهائي من الجهة المختصة، ونشرها بطلب من المدعي العام وموافقة ناظر القضية.

ن - العمل على توحيد اللجان ذات الاختصاص القضائي في جهة قضائية واحدة ومنحها الاستقلال التام.

س - التأكيد على التعاون في مجال المساعدة المتبادلة في محاربة الفساد، دون إخلال بالسرية المصرفية.

٣- إقرار مبدأ الوضوح (الشفافية) وتعزيزه داخل مؤسسات الدولة عن طريق ما يلي:

أ - التأكيد على مسؤولي الدولة بأن الوضوح وسيلة فاعلة للوقاية من الفساد، وأن اعتماده كممارسة وتوجه أخلاقي يضفي على العمل الحكومي المصداقية والاحترام.

ب - تسهيل الإجراءات الإدارية والتوعية بها، وإتاحتها للراغبين، وعدم اللجوء إلى السرية إلا فيما يتعلق بالمعلومات التي تمس السيادة والأمن الوطني.

ج - وضع نظام لحماية المال العام.

د - توضيح إجراءات عقود مشتريات الحكومة والمؤسسات العامة والشركات المساهمة، وإعطاء الجمهور والمؤسسات المدنية ووسائل الإعلام حق الاطلاع عليها ونقدها.

هـ - كفالة حرية تداول المعلومات عن شؤون الفساد بين عامة الجمهور ووسائل الإعلام.

٤- مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في حماية النزاهة ومكافحة الفساد عن طريق مايلي :

أ- إشراك بعض منسوبي هذه المؤسسات في اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد المقترحة.

ب -إشراك هذه المؤسسات -حسب اختصاصها - في دراسة ظاهرة الفساد وإبداء مالديها من مرئيات ومقترحات تمكّن من الحد منه.

ج -حث الهيئات المهنية والأكاديمية كالأطباء والمحامين والمهندسين والمحاسبين على إبداء مرئياتهم حول الأنظمة (الرقابية والمالية والإدارية) وتقديم مقترحاتهم حيال تطويرها وتحديثها.

د - حث الغرف التجارية والصناعية على إعداد خطط وبرامج لتوعية رجال الأعمال والتجار بمخاطر الفساد وأسبابه وآثاره، وإيضاح مرئياتهم حيال الأنظمة المالية والتجارية.

٥- توعية الجمهور وتعزيز السلوك الأخلاقي عن طريق ما يلي :

أ - تنمية الوازع الديني للحث على النزاهة ومحاربة الفساد عن طريق وسائل الإعلام المختلفة، وخطباء المساجد والعلماء والمؤسسات التعليمية وغيرها، وإعداد حملات توعية وطنية تحذر من وباء الفساد.

ب - التأكيد على دور الأسرة في تربية النشء ودورها الأساسي في بناء مجتمع مسلم مناهض لأعمال الفساد.

ج - حث المؤسسات التعليمية على وضع مفردات في مناهج التعليم العام والجامعي،

والقيام بتنفيذ برامج توعية تثقيفية بصفة دورية عن حماية النزاهة والأمانة ومكافحة الفساد وإساءة الأمانة .

د - حث المواطن والمقيم على التعاون مع الجهات المعنية بمكافحة الفساد ، والإبلاغ عن جرائم الفساد ومرتكبيها .

هـ - العمل على وضع برامج توعية تثقيفية في مجال حماية النزاهة ومكافحة الفساد ، في القطاعين العام والخاص .

٦- تحسين أوضاع المواطنين الأسرية والوظيفية والمعيشية عن طريق ما يلي :

أ - التأكيد على مبدأ تحسين أوضاع المواطنين الأسرية والوظيفية والمعيشية وبخاصة ذوو الدخل المحدود ، وتوفير الخدمات الأساسية لهم .

ب - إيجاد الفرص الوظيفية في (القطاعين العام والخاص) ، بما يتناسب مع الزيادة المطردة لعدد السكان والخريجين ، والاهتمام بتأهيلهم طبقاً لاحتياجات سوق العمل .

ج - الحد من استقدام العنصر الأجنبي .

د - تحسين مستوى رواتب الموظفين والعاملين ، وبخاصة المراتب الدنيا .

٧- تعزيز التعاون العربي والإقليمي والدولي عن طريق ما يلي :

أ - عند الالتزام بمعاهدة أو اتفاقية يتوجب مراعاة السيادة الوطنية للدول ، وعدم التدخل في شؤونها الداخلية ، وأن يكون هناك دور فاعل للمملكة في صياغة بنود هذه المعاهدات والاتفاقيات . كما يتوجب مراعاة مستوى الالتزام والوضوح بين البلدان المتقدمة والنامية ، والعمل على حسن اختيار المشاركين بحيث يكونون من ذوي الاختصاص .

ب - أهمية التنسيق بين الجهات المشاركة في المؤتمرات ذات العلاقة بموضوع مكافحة

الفساد، والاستعداد والتحضير الجيد لتلك المشاركات، والعمل على وضع تصور للمملكة حيال الموضوعات المطروحة للنقاش، لأن قضية الفساد قضية عالمية تتعدى حدود كل دولة.

ج - الاستفادة من خبرات الدول والمنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية في مجال حماية النزاهة ومكافحة الفساد.

د - متابعة المستجدات الدولية الحاصلة فيما يتعلق بجرائم الفساد والرشوة وأساليب التعرف عليها وسبل محاصرتها.

هـ - العمل على تحقيق المزيد من التعاون الفعال، والمساعدة القانونية المتبادلة، وتبادل المعلومات والرأي والخبرات في مجال حماية النزاهة ومكافحة الفساد مع دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والدول العربية، والإسلامية، والصديقة.

و - أن تقوم شعبة الترجمة الرسمية بهيئة الخبراء بمجلس الوزراء المشكلة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٣٤) وتاريخ ٢/ ٥/ ١٤٢٢هـ بإعطاء الأولوية لاعتماد ترجمة الأنظمة الخاصة بمكافحة الفساد المطبقة في المملكة إلى اللغات الأجنبية الحية، للاستفادة منها في المشاركات الخارجية الخاصة بمكافحة الفساد؛ لإبراز موقف المملكة وجهودها في هذا المجال.

رابعا: الآليات:

إنشاء هيئة وطنية لمكافحة الفساد تتولى المهمات التالية:

أ - متابعة تنفيذ الاستراتيجية ورصد نتائجها وتقويمها ومراجعتها، ووضع برامج عملها

وآليات تطبيقها .

ب – تنسيق جهود القطاعين العام والخاص في تخطيط ومراقبة برامج مكافحة الفساد وتقويمها .

ج – تلقي التقارير والإحصاءات الدورية للأجهزة المختصة ودراستها وإعداد البيانات التحليلية في شأنها .

د – جمع المعلومات والبيانات والإحصاءات ، وتصنيفها ، وتحديد أنواعها ، وتحليلها وتبادلها مع الجهات المختصة ذات العلاقة .

والله الموفق